

日本国特許庁
PATENT OFFICE
JAPANESE GOVERNMENT

#41 K...
10/28/01
10929 U.S. PRO
09/819353
03/28/01

別紙添付の書類に記載されている事項は下記の出願書類に記載されて
いる事項と同一であることを証明する。

This is to certify that the annexed is a true copy of the following application as filed
with this Office.

出願年月日
Date of Application:

2000年 3月30日

出願番号
Application Number:

特願2000-097878

出願人
Applicant(s):

ソニー株式会社

CERTIFIED COPY OF
PRIORITY DOCUMENT

2001年 1月 5日

特許庁長官
Commissioner,
Patent Office

及川耕造

【書類名】 特許願

【整理番号】 0000137303

【提出日】 平成12年 3月30日

【あて先】 特許庁長官 殿

【国際特許分類】 G06F 15/40

【発明の名称】 人材採用方法、人材採用システム及び人材採用の処理手順を記録した記録媒体

【請求項の数】 15

【発明者】

 【住所又は居所】 東京都品川区北品川 6 丁目 7 番 3 5 号 ソニー株式会社
内

 【氏名】 福田 譲治

【発明者】

 【住所又は居所】 東京都品川区北品川 6 丁目 7 番 3 5 号 ソニー株式会社
内

 【氏名】 石黒 聡美

【発明者】

 【住所又は居所】 東京都品川区北品川 6 丁目 7 番 3 5 号 ソニー株式会社
内

 【氏名】 大澤 岳人

【特許出願人】

 【識別番号】 000002185

 【氏名又は名称】 ソニー株式会社

 【代表者】 出井 伸之

【代理人】

 【識別番号】 100102185

 【弁理士】

 【氏名又は名称】 多田 繁範

 【電話番号】 03-5950-1478

【手数料の表示】

【予納台帳番号】 047267

【納付金額】 21,000円

【提出物件の目録】

【物件名】 明細書 1

【物件名】 図面 1

【物件名】 要約書 1

【包括委任状番号】 9713935

【ブルーフの要否】 要

【書類名】 明細書

【発明の名称】 人材採用方法、人材採用システム及び人材採用の処理手順を記録した記録媒体

【特許請求の範囲】

【請求項 1】

ローカルエリアネットワークに接続された端末より求人の要求及び条件を取得する求人情報取得のステップと、

外部のネットワークに接続された端末に前記求人の要求及び条件を出力する求人情報提供のステップと、

前記外部のネットワークを介して求職の要求、前記求職に係る人材の情報を取得する応募受付のステップと、

前記求職に係る人材の情報を前記ローカルエリアネットワークに接続された端末に提供する求職情報提供のステップとを有し、

前記求職情報提供のステップが、

前記求人を要求した端末以外の端末でも、前記求職に係る人材の情報を閲覧可能とする

ことを特徴とする人材採用方法。

【請求項 2】

前記求人情報提供のステップは、

前記求人情報取得のステップで取得した求人の条件を記述し直してなる情報により、前記求人の条件を出力する

ことを特徴とする請求項 1 に記載の人材採用方法。

【請求項 3】

前記求職情報提供のステップは、

前記求職に係る人材の個人情報を除いて、前記求職に係る人材の情報を閲覧可能とする

ことを特徴とする請求項 1 に記載の人材採用方法。

【請求項 4】

前記応募受付のステップは、

前記求人の条件に対する求職の要求と、前記求人の条件に対応付けられていない求職の要求とを受け付ける

ことを特徴とする請求項 1 に記載の人材採用方法。

【請求項 5】

前記求人情報提供のステップは、

前記端末に選択可能な分類を提供し、

前記端末における選択に応じた分類により前記求人の条件を分類して、前記求人の要求、条件を提供し、

前記選択可能な分類が、少なくとも雇用形態による分類と、職種による分類とである

ことを特徴とする請求項 1 に記載の人材採用方法。

【請求項 6】

ローカルエリアネットワークに接続された端末より求人の要求及び条件を取得し、該求人の要求及び条件を外部のネットワークに接続された端末に出力する人材採用システムであって、

前記外部のネットワークを介して求職の要求、前記求職に係る人材の情報を取得し、

前記求人を要求した端末以外の端末でも、前記求職に係る人材の情報を閲覧可能に、前記求職に係る人材の情報を前記ローカルエリアネットワークに接続された端末に提供する

ことを特徴とする人材採用システム。

【請求項 7】

前記ローカルエリアネットワークに接続された端末より取得した求人の条件をを記述し直して、前記外部のネットワークに接続された端末に出力する

ことを特徴とする請求項 6 に記載の人材採用システム。

【請求項 8】

前記求職に係る人材の個人情報を除いて、前記求職に係る人材の情報を前記ローカルエリアネットワークに接続された端末に提供する

ことを特徴とする請求項 6 に記載の人材採用システム。

【請求項9】

前記求人に対する求職の要求に加えて、前記求人に対して対応付けられていない求職の要求を受け付ける

ことを特徴とする請求項6に記載の人材採用システム。

【請求項10】

前記端末における選択に応じた分類により前記求人の特徴を分類して、前記外部のネットワークに接続された端末に前記求人の特徴、条件を提供し、

前記選択可能な分類が、少なくとも雇用形態による分類と、職種による分類とである

ことを特徴とする請求項6に記載の人材採用システム。

【請求項11】

人材採用の処理手順を記録した記録媒体であって、

前記人材採用方法が、

ローカルエリアネットワークに接続された端末より求人の特徴及び条件を取得する求人情報取得のステップと、

外部のネットワークに接続された端末に前記求人の特徴及び条件を出力する求人情報提供のステップと、

前記外部のネットワークを介して求職の要求、前記求職に係る人材の情報を取得する応募受付のステップと、

前記求職に係る人材の情報を前記ローカルエリアネットワークに接続された端末に提供する求職情報提供のステップとを有し、

前記求職情報提供のステップが、

前記求人を要求した端末以外の端末でも、前記求職に係る人材の情報を閲覧可能とする

ことを特徴とする人材採用の処理手順を記録した記録媒体。

【請求項12】

前記求人情報提供のステップは、

前記求人情報取得のステップで取得した求人の特徴を記述し直してなる情報により、前記求人の特徴を出力する

ことを特徴とする請求項 1 1 に記載の人材採用の処理手順を記録した記録媒体

。

【請求項 1 3】

前記求職情報提供のステップは、

前記求職に係る人材の個人情報を除いて、前記求職に係る人材の情報を閲覧可能とする

ことを特徴とする請求項 1 1 に記載の人材採用の処理手順を記録した記録媒体

。

【請求項 1 4】

前記応募受付のステップは、

前記求人条件に対する求職の要求と、前記求人条件に対応付けられていない求職の要求とを受け付ける

ことを特徴とする請求項 1 1 に記載の人材採用の処理手順を記録した記録媒体

。

【請求項 1 5】

前記求人情報提供のステップは、

前記端末に選択可能な分類を提供し、

前記端末における選択に応じた分類により前記求人条件を分類して、前記求人条件の要求、条件を提供し、

前記選択可能な分類が、少なくとも雇用形態による分類と、職種による分類とである

ことを特徴とする請求項 1 1 に記載の人材採用の処理手順を記録した記録媒体

。

【発明の詳細な説明】

【0 0 0 1】

【発明の属する技術分野】

本発明は、人材採用方法、人材採用システム及び人材採用の処理手順を記録した記録媒体に関し、例えばインターネットを介して求人するシステムに広く適用することができる。本発明は、外部に対して求人を募集するだけでなく、内部に

対しても求職の情報を提供することにより、人材を求める企業が主体的にインターネット上で求人活動を展開する場合等に、システムを有効に活用することができるようにする。

【0002】

【従来の技術】

従来、インターネットにおいては、一部の事業者で求人のサービスが展開されるようになされている。すなわちこのような事業者においては、企業からの求人依頼を求人情報としてインターネットにより提供し、またこの求人情報に対する応募を選別して企業に紹介する。このようなインターネットによる求人のサービスにおいては、雑誌等のメディアによる従来の求人の場合に比して、短い期間で必要とする人材を求めることができると考えられる。

【0003】

【発明が解決しようとする課題】

ところがこのようなインターネットによる求人のサービスにおいては、専ら専門の事業者により展開されていることにより、各企業毎の事情、さらには各求人に係る職種毎の事情等に柔軟に対応することが困難な問題がある。

【0004】

すなわち実際の求人にあっては、極めて専門的な人材を採用したい場合もあり、このような人材を求める側にあっては、この種のサービスを展開する事業者からの情報だけでは、適切な人材か否か判断できない場合も考えられる。またいちいち事業者に求人を依頼して事業者からの紹介を待つまでもなく、今すぐにでも採用したい場合もある。さらに極めて特殊な給与体系、勤務体系により人材を募集したい場合もある。また採用の条件を変更してでも採用したい人材が応募する場合も考えられる。

【0005】

このような問題を解決する1つの方法として、人材を求める企業が主体的にこの種の求人をインターネット上で展開することが考えられる。この場合に、単に人材の採用だけでなく、システムを有効に活用することが望まれる。

【 0 0 0 6 】

本発明は以上の点を考慮してなされたもので、人材を求める企業が主体的にインターネット上で求人活動を展開する場合等に、システムを有効に活用することができる人材採用方法、人材採用システム及び人材採用の処理手順を記録した記録媒体を提案しようとするものである。

【 0 0 0 7 】

【課題を解決するための手段】

かかる課題を解決するため請求項 1 の発明においては、人材採用方法に適用して、ローカルエリアネットワークに接続された端末より求人の要求及び条件を取得する求人情報取得のステップと、外部のネットワークに接続された端末に求人の要求及び条件を出力する求人情報提供のステップと、外部のネットワークを介して求職の要求、求職に係る人材の情報を取得する応募受付のステップと、求職に係る人材の情報をローカルエリアネットワークに接続された端末に提供する求職情報提供のステップとを有し、求職情報提供のステップが、求人を要求した端末以外の端末でも、求職に係る人材の情報を閲覧可能とする。

【 0 0 0 8 】

また請求項 6 の発明においては、人材採用システムに適用して、求人を要求した端末以外の端末でも、求職に係る人材の情報を閲覧可能に、求職に係る人材の情報をローカルエリアネットワークに接続された端末に提供する。

【 0 0 0 9 】

また請求項 1 1 の発明においては、人材採用の処理手順を記録した記録媒体に適用して、この人材採用の処理手順が、ローカルエリアネットワークに接続された端末より求人の要求及び条件を取得する求人情報取得のステップと、外部のネットワークに接続された端末に求人の要求及び条件を出力する求人情報提供のステップと、外部のネットワークを介して求職の要求、求職に係る人材の情報を取得する応募受付のステップと、求職に係る人材の情報をローカルエリアネットワークに接続された端末に提供する求職情報提供のステップとを有し、求職情報提供のステップが、求人を要求した端末以外の端末でも、求職に係る人材の情報を閲覧可能とする。

【0010】

請求項1の構成によれば、求人を要求した端末以外の端末でも、求職に係る人材の情報を閲覧可能とすることにより、求人した部門だけでなく、ローカルエリアネットワークに接続された各部門に求職の情報を提供することができ、これらの情報を参考にして各部門が主体的かつ迅速に求人活動することができ、これにより人材を求める企業が主体的にインターネット上で求人活動を展開して、システムを有効に活用することができる。

【0011】

これにより請求項6の構成によれば、人材採用システムに適用して、求人を要求した端末以外の端末でも、求職に係る人材の情報を閲覧可能に、求職に係る人材の情報をローカルエリアネットワークに接続された端末に提供することにより、システムを有効に活用することができる。

【0012】

また請求項11の構成によれば、人材採用の処理手順を記録した記録媒体に適用して、システムを有効に活用することが可能な人材採用システムを構築することができる。

【発明の実施の形態】

以下、適宜図面を参照しながら本発明の実施の形態を詳述する。

【0013】

(1) 実施の形態の構成

(1-1) 全体構成

図1は、本発明の実施の形態に係る人材採用システムを示すブロック図である。この人材採用システム1は、社内のローカルエリアネットワークに接続された求人端末3A、3Bから求人の要求、求人の条件を管理センター2で取得し、これら求人の要求、求人の条件を外部のネットワークであるインターネットに接続された各応募端末4A、4Bに提供する。また各応募端末4A、4Bからの応募を管理センター2で受け付け、この応募を求人部門に通知し、さらに応募を求人部門以外の求人端末3A、3Bにもリストにより提供する。

【0014】

人材採用システム1は、このようにして各部門に提供される応募のリストにより各部門で主体的に採用活動できるように、またこのリストを参考にして求人の情報を作成できるようになされている。なおここで求人端末3A、3Bは、求人を要求する社内の各部署に配置されたパーソナルコンピュータであり、管理センター2と社内ネットワークを介して接続される。これに対して応募端末4A、4Bは、インターネットをアクセスする各個人、各企業のパーソナルコンピュータである。

【0015】

これによりこの人材採用システム1では、求人と求職とを一元的に管理して、これらの情報を有効に活用することができるようになされ、この情報の有効活用によりシステムを円滑かつ有効に運用できるようになされている。すなわち応募の情報を求人部門にフィードバックできることにより、求人に対する応募を判断することにより各部門が主体となって求人活動できるようになされ、その結果として適材を迅速に確保することができるようになされている。またこのような各部門が主体となった求人活動において、フィードバックされた応募の内容を求人活動に生かすことができるようになされ、さらには求人の条件等も柔軟に変更して適材を確保することができるようになされている。また採用に至るまでの期間を従来に比して短くすることができ、さらには管理部門において、求人活動を管理して、例えば求人に係る専門分野の具体的な特定に制限を与え、これにより他社から研究開発動向を把握される恐れを回避し、さらに真に採用に適した人材を採用するようになされている。

【0016】

このため人材採用システム1において、管理センター2は、例えば人事部に配置された管理サーバー2Aと、この管理サーバー2Aをアクセスする管理端末2Bにより構成され、求人の要求、条件である内部求人情報D1を求人端末3A、3Bから受け付けて外部求人情報D2を作成する。ここで内部求人情報D1には、社外秘である求人に係る具体的な条件等も含まれるものである。これに対して外部求人情報D2は、このような社外秘に係る条件を一般的な求人の条件に修正

した求人の情報である。

【 0 0 1 7 】

また管理センター 2 は、この外部求人情報 D 2 の提供により応募端末 4 A、4 B から求職の応募があると、又は応募端末 4 A、4 B を操作する側の希望により応募端末 4 A、4 B から求職の応募があると、所定フォーマットの応募情報 D 3 によりこの応募を受け付ける。また管理センター 2 は、この応募を対応する求人部門に通知して採用を促し、またこの応募情報 D 3 より人材リスト D 4 を作成して各部門の求人端末 3 A、3 B に提供する。ここで人材リスト D 4 は、就業を希望する人材のリストであり、後述する一定の条件に従って応募情報 D 3 より作成される。これにより管理センター 2 は、求人した部門、それ以外の部門でも求職の情報を閲覧できるようにし、またこのような人材リスト D 4 を参考にして内部求人情報 D 1 を作成できるようになされている。また同様にして企業による業務の応募を受け付け、この応募を求人端末 3 A、3 B に提供する。

【 0 0 1 8 】

図 2 は、この人材採用システム 1 における各部の処理の一例を大まかに示すフローチャートである。なお、以下に説明する各処理においては、管理サーバー 2 A と各端末との間のデータ交換により実行され、または管理サーバー 2 A による処理結果を各端末で表示して実行されるものではあるが、ここでは説明の簡略化のために各端末を主体として説明する。

【 0 0 1 9 】

すなわち求人端末 3 A、3 B は、求人の要求、条件を記述してなる求人票を作成して管理サーバー 2 A に格納する。このとき求人端末 3 A、3 B は、担当者の操作により、ステップ S P 1 において、管理サーバー 2 A をアクセスして人材リスト D 4 を表示し、続くステップ S P 2 においてこの人材リスト D 4 を参考にして各担当より求人票の記入を受ける。さらに続くステップ S P 3 において、このようにして記入した求人票の承認を各部門長により受ける。なおここで、求人票は、書面による求人票に対応するこの人材採用システム 1 上における表示画面、若しくは対応する情報であり、求人の具体的な条件を示すものである。

【0020】

管理センター2の管理端末2は、ステップSP4において、このようにして各部門で承認された求人票を受理することにより内部求人情報D1による求人を受け取り、さらに続くステップSP5において求人票を承認する。管理サーバー2Aにおいては、これら内部求人情報D1により求人票テーブルT1を作成する。さらに管理端末2Bによる承認により、この求人票テーブルT1の記載に従ってホームページを更新し、応募端末4Aからのこのホームページへのアクセスにより外部求人情報D2を送出する。

【0021】

このとき応募端末4Aの要求により対応するホームページを提供することにより、ステップSP6に示すように、職種又は雇用形態の分類により外部求人情報D2を応募端末4A、4Bに提供し、さらにステップSP7において、所定の応募フォームに必要事項を記入して送信することにより、応募情報D3を受け付ける。このとき管理センター2は、求人に対する求職と、求人に対するものではないいわゆる自由応募による求職とを受け付ける。

【0022】

またこのような一連の処理において、応募端末4Bより企業による委託業務の応募を受け付け、このときステップSP8に示すように、この業務に関係する人材の登録についてもスキルシートの提出により受け付ける。これによりこの人材採用システム1では、企業による委託業務の応募について、業務に属する予定の人材情報を一般の求職者の情報と共に一元的に管理できるようになされ、その分システムを有効に活用することができるようになされている。

【0023】

管理センター2は、これらの企業、個人による応募情報D3より応募者テーブルT2を作成し、また企業による応募に対しては企業テーブルT3を作成する。またステップSP9における管理端末2Bによる合否判定により、企業、個人の合否を判定する。管理センター2は、この判定により合格した応募が求人に対するものの場合、対応する求人部門に通知し、採用の判定を受ける。またこのようにして採用される応募以外については、人材テーブルT5に記録し、不合格につ

いては不合格テーブルT4に記録する。管理センター2は、求人端末3A、3Bからのアクセスによりこの人材テーブルT5から求人リストD4を提供し、また審査に合格した企業の情報を求人端末3A、3Bよりアクセス可能に設定する。

【0024】

かくするにつき、これら求人票テーブルT1、応募者テーブルT2等は、管理サーバー2Aによりデータベース化された内部求人情報D1等によるテーブルである。図3は、求人票テーブルT1の1つのレコードを示す図表であり、求人票テーブルT1は、それぞれ求人端末3A、3Bにより要求される求人毎に、求人票番号が設定される。さらに求人する部門（求人票を記入した部門である）を特定する記入部門情報、記入者を特定する記入者情報、求人票の職場承認に係る上長を特定する上長情報、雇用形態、雇用期間等の情報である雇用情報、職種、担当する技術、必要な資格等の要求される技能に関する技能情報、各種承認済み等の処理の状況を示す各種フラグによるステータス、各種処理の日時の情報等により構成される。

【0025】

これに対して図4は、応募者テーブルT2の1つのレコードを示す図表である。応募者テーブルT2は、業務委託に対する企業から提出されるスキルシートによるものも含めて、応募に係る人材毎に、識別子である人材IDが設定される。さらに各応募者テーブルT2は、応募者を特定する住所、氏名、生年月日、電話番号等の情報が、電子メールアドレスと共に個人情報として記録され、さらに担当を希望する職種、技術分野、保有する資格等による技能情報、学歴、職歴による経歴情報、面接済み、合否等の処理の進捗状況を示す各種フラグによるステータス、応募、各処理の日時の情報等により構成される。なお応募者テーブルT2は、審査に合格した企業に属するものの場合、企業に設定された識別コードが設定され、これにより委託業務に係る人材であることを判定できるように記録される。また求人に対する応募の場合には、対応する求人票を特定できるように記録される。

【0026】

なお不合格テーブルT4、人材テーブルT5は、ステータスの設定が異なる点

を除いて、この応募者テーブル T 2 と同様にレコードが構成される。

【 0 0 2 7 】

図 5 は、企業テーブル T 3 の 1 つのレコードを示す図表である。企業テーブル T 3 は、企業の識別子である企業 I D が業務委託に応募した企業毎に割り当てられ、審査に合格した場合に、この企業 I D が有意な値に設定される。さらに企業テーブル T 3 は、企業名の情報、連絡先の情報、合否等の処理の進捗状況を示す各種フラグによるステータス、応募、各処理の日時の情報等により構成される。

【 0 0 2 8 】

管理サーバー 2 A は、求人端末 3 A、3 B、応募端末 4 A、4 B、さらには管理端末 2 B からのアクセス要求に応じて所定のメニュー画面を提供し、このメニュー画面における各メニューに設定された一連の処理を実行することにより、これら種々の端末 2 B ～ 4 B における操作に応動してこれら各種テーブル T 1 ～ T 5 より種々の情報を提供し、さらにはこれら端末 2 B ～ 4 B から入力される内部求人情報 D 1、応募情報 D 3 等によりこれら各種テーブル T 1 ～ T 5 を作成、更新する。

【 0 0 2 9 】

(1 - 2) 端末の処理

図 6 は、各端末の処理手順を示すフローチャートである。各端末は、ブラウザの操作により、各メニューに設定されたリンクを辿って管理センター 2 のサーバー 2 A をアクセスすることにより表示画面を切り換え、また各メニューの操作を管理サーバー 2 A に通知することによりこの一連の処理を実行する。なおこの図 6 に示す各処理においては、その処理内容の性質上、管理サーバー 2 A で操作が制限され、一部端末によっては、これらのメニューの一部を操作することができないようになっている。

【 0 0 3 0 】

すなわち各端末は、管理サーバー 2 A にアクセスすると、ステップ S P 1 1 からステップ S P 1 2 に移り、所定のトップメニューを表示する。ここでトップメニューは、図 7 に示すように、最上段にこの人材採用システムを運用する企業名が表示され、続いてシステム名が表示される。さらに下側に、ログインする、シ

システム概要、利用法、応募のメニューが表示される。

【 0 0 3 1 】

各端末は、このようにしてトップメニューを表示すると、続いてステップ S P 1 3 に移り、このトップメニューにおけるメニューの操作を検出し、この操作されたメニューのリンクを辿ることにより、各処理を実行する。すなわち各端末は、システム概要のメニューが選択された場合には、ステップ S P 1 4 に移り、システム概要の説明を表示する。また利用法のメニューが選択された場合には、ステップ S P 1 5 に移り、利用法の説明画面を表示する。

【 0 0 3 2 】

さらに応募端末 4 A、4 Bにおいては、応募のメニューが選択されると、ステップ S P 1 6 に移り、外部端末処理を実行する。ここで外部端末処理は、応募端末 4 A、4 Bからのアクセスに対応する処理であり、管理センター 2 をアクセスして外部求人情報 D 2 を取得して表示し、また応募情報 D 3 を受け付ける等の処理である。

【 0 0 3 3 】

これに対して管理端末 2 B、求人端末 3 A、3 Bにおいては、ログインのメニューが選択されると、ステップ S P 1 7 に移り、所定の入力画面を表示し、利用者のパスワード、I Dの入力を受け付ける。さらにこの入力されたパスワード、I Dを管理サーバー 2 Aに通知し、認証の処理を実行する。管理端末 2 B、求人端末 3 A、3 Bは、この認証の処理により、端末を操作する利用者がこの人材採用システム 1 に求人側としてアクセスを許可されたものでない場合、ステップ S P 1 2 に戻る。これに対して利用者が求人側としてアクセスを許可されたものであり、かつ人事側の人間の場合、管理端末 2 B、求人端末 3 A、3 Bは、ステップ S P 1 9 に移り、後述する人事部処理を実行する。これに対して利用者が求人側としてアクセスを許可されたものであるものの、人事側の人間ではないと判断されると、この場合、求人を要求する求人部門の人間であることにより、管理端末 2 B、求人端末 3 A、3 Bは、ステップ S P 2 0 に移り、後述する求人部門処理を実行する。

【 0 0 3 4 】

(1 - 2 - 1) 求人部門処理

図 8 は、求人部門処理における求人部門メニュー画面を示す平面図である。ここでこの求人部門処理にあつては、管理端末 2 B、求人端末 3 A、3 B により実行される処理であり、管理端末 2 B、求人端末 3 A、3 B は、最初にこのメニュー画面を表示する。ここでこの求人部門メニュー画面は、最上段に画面のタイトルが表示され、続いて求人票記入、求人票承認、求人票ステータスのメニューが配列され、続いてこれら各メニューの説明が表示される。さらに続いて人材リストのメニューが説明と共に配置され、最下段に企業リストのメニューが説明と共に表示される。

【 0 0 3 5 】

ここで求人票記入のメニューは、図 2 のステップ S P 2 の処理である求人票を作成する求人票記入画面を開くためのメニューであり、求人票承認のメニューは、図 2 のステップ S P 3 に対応する求人を承認するための承認画面を開くためのメニューである。また求人票ステータスのメニューは、各求人の処理状況を確認し、さらには一時中断した処理を再開するためのメニューである。また人材リスト及び企業リストのメニューは、人材テーブル T 5 に記録された人材のリスト、業務委託に対して応募のあった企業のリストをそれぞれ開くための画面である。

【 0 0 3 6 】

図 9 に示すように、端末 2 B、3 A、3 B は、求人部門処理を開始すると、ステップ S P 2 1 からステップ S P 2 2 に移り、求人部門メニュー画面（図 8）を表示し、続くステップ S P 2 3 において、この求人部門メニュー画面におけるメニューの操作を検出する。ここで求人票記入のメニューが選択されると、端末 2 B、3 A、3 B は、ステップ S P 2 3 からステップ S P 2 4 に移り、求人票記入画面を表示する。

【 0 0 3 7 】

ここで求人票記入画面は、図 1 0 に示すように、最上段に画面のタイトルが表示され、続いて提出、一時保存、前画面に戻るのメニューが表示される。さらに続いて雇用形態の文字が表示され、雇用形態を人事部門に一任するのか、又は指

定するのかの選択のメニューが表示される。さらに雇用形態を指定する側のメニューが選択されると、具体的な雇用形態が選択可能に表示される。さらに求人票記入画面は、続いて求人元の情報記入欄が表示され、その下側に具体的な条件記入欄が表示される。

【 0 0 3 8 】

ここで求人元の情報記入欄は、記入者及び承認者をそれぞれ特定する事項、記入者及び承認者とそれぞれ連絡する事項を記載できるように表示される。これに対して条件記入欄は、職務内容、年齢等の事項を具体的に記入できるように形成され、これらのタイトルのうちの求人スペックの欄に配置された記入例の表示をクリックすることにより、例えば図 1 1 に示すように、記入例のテンプレートが表示され、このテンプレートにおいて必要事項を記入してマウスを操作することにより、定型的な事項については、記入を完了できるようになされている。これにより人材採用システム 1 においては、この求人票の記入により、求人の要求、条件を求人部門から人事部門に通知できるようになされ、このときテンプレートを利用して記載に不慣れな記入者でも簡易かつ確実に求人票を作成できるようになされている。

【 0 0 3 9 】

かくするにつき端末 2 B、3 A、3 B は、続くステップ S P 2 5 において、この求人票記入画面におけるメニューの選択を検出し、ここで提出のメニューが選択されると、ステップ S P 2 5 からステップ S P 2 6 に移り、図 1 2 に示す提出確認画面を表示する。ここで提出確認画面は、最上段にタイトルが表示され、続いて送信、前画面に戻るのメニューが表示される。さらに続いて求人票記入画面で記入された事項が表示される。

【 0 0 4 0 】

端末 2 B、3 A、3 B は、続くステップ S P 2 7 において、提出確認画面におけるメニューの操作を検出し、ここで前画面に戻るのメニューが選択されると、ステップ S P 2 7 からステップ S P 2 4 に戻って前画面である求人票記入画面に表示を切り換え、これにより記載漏れ等を訂正できるようにする。これに対して送信のメニューが選択されると、端末 2 B、3 A、3 B は、ステップ S P 2 7 か

らステップSP28に移り、求人票提出処理を実行する。ここで端末2B、3A、3Bは、求人票に記載された事項を内部求人情報D1として管理サーバー2Aに通知し、これによりこの求人の情報を求人票テーブルT1に記録する。なお管理サーバー2Aは、この場合、求人部門から提出された求人票であることを示すように、また続く処理部門を特定するように、ステータスを提出、承認者に設定し、さらに求人票番号を設定して求人票テーブルT1に記録する。これにより人材採用システム1では、以降の処理を承認者、人事部門に委ねるようになされている。

【0041】

また端末2B、3A、3Bは、求人票提出処理を完了すると、続いてステップSP29に移り、人事部門の担当、承認者へ電子メールを送信し、求人票の提出を通知した後、ステップSP22に戻る。この電子メールの送信により、この人材採用システム1では、続く処理を迅速に実行できるようになされている。

【0042】

これに対して求人票記入画面において、一時保存のメニューが選択されると、端末2A、3A、3Bは、ステップSP25からステップSP30に移り、求人票一時保存の処理を実行する。ここで端末2A、3A、3Bは、一時保存の要求と共に求人票に記載された事項を内部求人情報D1として管理サーバー2Aに通知し、これによりこの求人の情報を求人票テーブルT1に記録する。なお管理サーバー2Aは、この場合、求人票番号を設定して記録すると共に、求人部門から一時保存を依頼された求人票であることを示すように、また続く処理部門を特定するように、ステータスを一時保存、記入者に設定して求人票テーブルT1に記録する。これにより人材採用システム1では、必要に応じて、再びこの一時保存した求人票を呼び出して一連の処理を再開することができるようになされている。

【0043】

これに対して求人部門メニュー画面において、求人票承認のメニューが選択されると、端末2A、3A、3Bは、ステップSP23（図9）から図13のステップSP33に移り、図14に示す承認待ちリストを表示する。ここでこの承認

待ちリストは、求人票テーブルT1に記録された求人票による内部求人情報D1のうち、ステータスが提出、承認者に設定されたものをリスト化したものであり、それぞれ各求人票の求人票番号、求人部門等が表示されて構成される。端末2A、3A、3Bは、このリストにおいて、求人票番号がクリックされると、ステップSP34に移り、この求人票番号により対応する内部求人情報D1を求人票テーブルT1よりロードし、求人票承認画面を表示する。

【0044】

この求人票承認画面は、図15に示すように、最上段に画面のタイトルが表示され、続いて承認、再提出、前画面に戻るのメニューが表示される。さらに続いて求人票番号が表示され、求人票に記載された雇用形態等が表示される。端末2A、3A、3Bは、続くステップSP35において、この求人票承認画面におけるメニューの選択を検出する。ここで前画面に戻るのメニューが選択されると、端末2A、3A、3Bは、ステップSP35からステップSP33に戻り、表示画面を承認待ちリストに切り換える。

【0045】

これに対して送信のメニューが選択されると、ステップSP35からステップSP36に移り、図16に示す求人票承認画面を表示する。ここで求人票承認画面は、求人票承認画面にコメント入力欄を配置して構成され、端末2A、3A、3Bは、このコメント入力欄へのコメントの入力を受け付ける。端末2A、3A、3Bは、続くステップSP37において、この画面におけるメニューの操作を検出し、ここで前画面に戻るのメニューが選択されると、ステップSP37からステップSP34に戻り、表示画面を求人票承認画面に切り換える。また送信のメニューが選択されると、ステップSP38に移り、内部求人情報D1を管理センター2に送信する。これにより管理センター2においては、この求人票承認画面に設定された事項により、求人票テーブルT1に記録された対応する求人票番号の情報を更新し、さらにステータスを承認に設定する。また端末2B、3A、3Bは、送信を完了すると、続いてステップSP39に移り、人事部門の受理担当、記入者へ電子メールを送信し、求人票の承認を通知した後、ステップSP33に戻る。

【0046】

これに対して求人票承認画面において再提出のメニューが操作されると、端末2 A、3 A、3 Bは、ステップSP 35からステップSP 40に移る。ここで端末2 A、3 A、3 Bは、図17に示す再提出依頼画面を表示する。ここで再提出依頼画面は、求人票承認画面にコメント入力欄を配置し、さらにメニュー、タイトルを変更して構成され、端末2 A、3 A、3 Bは、このコメント入力欄へのコメントの入力を受け付ける。端末2 A、3 A、3 Bは、続くステップSP 41において、この画面におけるメニューの操作を検出し、ここで前画面に戻るのメニューが選択されると、ステップSP 41からステップSP 34に戻り、表示画面を求人票承認画面に切り換える。また記入者へ送信のメニューが選択されると、ステップSP 42に移り、差戻し処理を実行する。

【0047】

端末2 A、3 A、3 Bは、この差戻し処理において、再提出依頼画面に設定された事項により、求人票テーブルT 1に記録された対応する求人票番号の情報を更新し、さらにステータスを差戻しに設定する。また端末2 B、3 A、3 Bは、送信を完了すると、続いてステップSP 43に移り、記入者へ電子メールを送信し、求人票の差戻しを通知した後、ステップSP 33に戻る。

【0048】

これに対して求人部門メニュー画面（図8）において、求人票ステータスのメニューが選択されると、端末2 A、3 A、3 Bは、ステップSP 23から図18に示すステップSP 46に移り、求人票ステータスリストを表示する。ここで求人票ステータスリストの画面は、図19に示すように、求人票テーブルT 1に記録された求人票をリスト化して形成され、最上段に画面のタイトルが表示され、続いてリストの内容を選択する、全て、一時保存、再提出のメニューが表示される。さらに求人票のリストにおける表示には、求人票番号、記入部門の保管に、記入、承認、人事部受理日、人事部承認日が表示され、これにより求人票の処理状況を確認することができるようになされている。

【0049】

端末2 A、3 A、3 Bは、初期画面においては、求人票テーブルT 1に記録さ

れた取消を除く求人票の全てについて、求人票番号順に表示するのに対し、一時保存、差し戻しのメニューが選択されると、求人票に設定されたステータスを基準にした管理サーバー 2 A におけるフィルタリングの処理により、求人票テーブル T 1 に一時保存された求人票、承認部門にて差戻しされた求人票をそれぞれリスト化して表示する。

【0050】

端末 2 A、3 A、3 B は、さらに何れかの求人票の求人票番号が利用者によりクリックされると、続くステップ S P 4 7 において、クリックされた求人票のステータスを判定する。ここで求人票のステータスが一時保存の場合、端末 2 A、3 A、3 B は、ステップ S P 4 7 からステップ S P 4 8 に移り、図 1 0 について説明した求人票記入画面を表示し、ここで一時中断した求人票の記入を受け付け、ステップ S P 2 5 に移る（図 9）。

【0051】

これに対して利用者により差し戻しの求人票（ステータス：再提出）が選択された場合、端末 2 A、3 A、3 B は、ステップ S P 4 7 からステップ S P 4 9 に移り、図 2 0 に示す再提出に係る求人票記入画面を表示する。ここでこの再提出に係る求人票記入画面は、最上段に画面のタイトルが表示され、続いて再提出、求人取消、前画面に戻るのメニューが表示され、続いて求人票番号、再提出依頼画面にて承認者が記載したコメントが表示され、さらに求人の内容が表示される。

【0052】

端末 2 A、3 A、3 B は、この再提出に係る求人票記入画面において、求人の条件等について記入を受け付ける。さらに続くステップ S P 5 0 において、メニューの操作を検出し、ここで再提出のメニューが利用者により選択されると、ステップ S P 5 0 からステップ S P 5 1 に移り、求人票再提出処理を実行する。ここでこの求人票再提出処理は、再提出に係る求人票記入画面にて利用者が変更した事項により求人票テーブル T 1 に記載された内容を変更し、さらにステータスを一時保存から提出に変更して実行される。

【 0 0 5 3 】

端末 2 B、3 A、3 B は、求人票再提出処理を完了すると、続いてステップ S P 5 2 に移り、人事部門の担当、承認者へ電子メールを送信し、求人票の再提出を通知した後、所定のメニュー画面に戻る。

【 0 0 5 4 】

これに対して求人票再提出画面において、利用者により求人取消のメニューが選択されると、端末 2 B、3 A、3 B は、ステップ S P 5 0 からステップ S P 5 3 に移り、求人票取消処理を実行する。ここで端末 2 B、3 A、3 B は、図 2 1 に示す取消確認画面を表示し、ここで再度取消のメニューが選択されると、求人票テーブル T 1 に記録された対応する求人票のステータスを取消しに設定し、これにより求人の要求を取り消す。なおこの取消確認画面は、再提出に係る求人票記入画面におけるメニューを変更して形成され、ここで前画面に戻るのメニューが選択されると、端末 2 B、3 A、3 B は、再提出に係る求人票記入画面に表示を切り換える。

【 0 0 5 5 】

これに対して求人票リストにおいて、一時保存、差戻し以外の求人票が選択された場合、端末 2 B、3 A、3 B は、ステップ S P 4 7 からステップ S P 5 4 に移り、求人票照会処理を実行した後、所定のメニュー画面に戻る。ここで求人票処理は、図 2 2 に示すように、ユーザーにより選択された求人票の内容を表示して実行される。

【 0 0 5 6 】

これに対して求人部門メニュー画面において、人材リストのメニューが選択されると、端末 2 B、3 A、3 B は、ステップ S P 2 3（図 9）から図 2 3 に示すステップ S P 5 6 に移り、図 2 4 に示す人材リストを表示する。ここで人材リストの表示は、最上段にタイトルが表示され、続いて、すべて、技術系、事務系のメニューが表示され、続いて応募人材の一覧が表示される。ここでこの一覧表示は、人材テーブル T 5 に人材のうち、人材登録済みのものであって、面接待ちから人事面接合格者をリスト化したものであり、初期画面においては、人材テーブル T 5 に記録された採用済みを除くのが全て番号順に表示されるのに対し、

技術系、事務系のメニューが選択されると、対応する分野の人材が表示される。

【 0 0 5 7 】

端末 2 A、3 A、3 B は、さらに何れかの人材の登録番号が利用者によりクリックされると、続くステップ S P 5 7 において、クリックされた人材のスキルシートを表示する。ここで図 2 5 に示すように、スキルシートは、該当する人材の技能等を表示して形成され、最上段にタイトルが、続いて求人票記入、前画面に戻るのメニューが表示される。ここでこれら人材リスト及びスキルシートは、個人を特定する住所、氏名、電話番号等の個人情報を除いて表示され、これにより応募者のプライバシーを保護するようになされている。

【 0 0 5 8 】

端末 2 A、3 A、3 B は、続くステップ S P 5 8 において、このスキルシートの表示におけるメニューの選択を検出し、前画面に戻るのメニューが選択された場合には、ステップ S P 5 8 からステップ S P 5 6 に戻る。これに対して求人票記入のメニューが選択されると、ステップ S P 5 8 からステップ S P 5 9 に移り、人材指定求人票記入画面を表示する。

【 0 0 5 9 】

ここで図 2 6 に示すように、人材指定求人票記入画面は、最上段にタイトルが表示され、続いて提出、一時保存、前画面に戻るのメニューが表示される。さらに続いて雇用形態の設定画面が表示され、続いて利用者の選択した人材について、登録番号が表示される。さらに続いてこの人材のスキルシートに記載した事項に対応する求人票が作成されて表示される。端末 2 A、3 A、3 B は、さらにこの表示画面にて種々の項目の入力を受け付け、これにより登録された人材を特定して、この人材に対応する求人票を作成する。なお図 2 6 はこのように指定した人材が企業テーブルに記録された企業の人材の場合であり、この場合雇用の形態は、業務委託となり、この人材が例えば常駐の請け負いとなる。

【 0 0 6 0 】

端末 2 A、3 A、3 B は、続くステップ S P 6 0 において、この人材指定求人票画面におけるメニューの選択を検出し、ここで前画面に戻るのメニューが選択されると、ステップ S P 6 0 からステップ S P 5 7 に戻り、スキルシートを表示

する。これに対して利用者により提出のメニューが操作されると、ステップSP 60からステップSP 26（図9）に移り、このように人材リストより作成した求人票を求人票テーブルT 1に記録して続く承認の処理に移す。これによりこの人材採用システムでは、この求人票により特定される人材に採用の活動が開始されるようになされている。これに対して一時保存のメニューが操作されると、ステップSP 60からステップSP 61に移り、一時保存処理を実行する。ここで一時保存処理は、この求人票の記載により内部求人情報を作成して管理センター2に通知することにより、作成途中の求人票を求人票テーブルT 1に一時保存して実行される。なおこのときこの求人票は、求人票番号が設定され、さらにステータスは一時保存に設定される。

【0061】

これに対して求人部門メニュー画面において、企業リストのメニューが選択されると（図8）、端末2A、3A、3Bは、ステップSP 21（図9）からステップSP 63に移り、企業リストを表示する。ここで図27に示すように、企業リストの表示は、審査に合格して企業テーブルT 3に登録された企業をリストにより表示するものである。企業リストの表示は、最上段にタイトルが表示され、続いて各企業名、URL、事業内容が表示される。

【0062】

端末2A、3A、3Bは、利用者により企業の表示がクリックされると、ステップSP 64に移り、対応するURLを辿って各企業のホームページをアクセスすることにより、各企業情報を照会する。

【0063】

（1-2-2）人事部処理における求人票処理

図28は、人事部処理における人事部メニュー画面を示す平面図である。ここでこの人事部処理にあつては、主に管理端末2Bにより、場合によっては求人端末3A、3Bにより実行される処理であることにより、以下の説明においては管理端末2Bを主体として説明する。管理端末2Bは、人事部処理を開始すると（図6）、最初にこのメニュー画面を表示する。ここでこの人事部メニュー画面は、最上段にタイトルが表示され、続いて求人票受理、求人票人事部承認、求人票

編集、求人票ステータスのメニューが配列され、続いて説明のメッセージが表示される。さらに続いて人材リスト、企業リストのメニューが説明のメッセージと共に配置され、求人票作成、管理者のメニューが表示される。

【 0 0 6 4 】

ここで求人票受理のメニューは、求人部門で作成した求人票を人事部門で受理する処理のためのメニューであり、求人票人事部承認のメニューは、求人票受理の処理により受理した求人票を人事部門で承認するためのメニューである。また求人票編集のメニューは、承認した求人票を編集するためのメニューである。また人材リスト、企業リスト、求人票作成のメニューは、求人部門における人材リスト、企業リスト、求人票作成のメニューと同一処理のためのメニューであり、管理者メニューは、このシステムの管理のためのメニューである。

【 0 0 6 5 】

管理端末 2 B は、人事部処理を開始すると、図 2 9 に示すように、ステップ S P 7 1 からステップ S P 7 2 に移り、この人事部メニュー画面を表示した後、ステップ S P 7 3 において、メニューの選択を検出する。ここで求人票受理のメニューが選択された場合、管理端末 2 B は、ステップ S P 7 4 に移り、受理待ちリストを表示する。

【 0 0 6 6 】

ここで図 3 0 は、この受理待ちリストの表示画面を示す平面図であり、最上段にタイトルが表示される。さらに続いて求人部門等より承認された求人票が一覧表示される。ここでこの一覧表示は、求人票番号、求人部門、記入者、各処理の日時等により形成され、人材リストより作成した求人票の場合、他に優先した迅速な処理が望まれることにより、求人票番号の前にアスタリスクが表示され、他の求人票と区別できるようになされている。

【 0 0 6 7 】

管理端末 2 B は、この受理待ちリストの表示において、何れかの求人票番号が担当者によりクリックされると、ステップ S P 7 4 からステップ S P 7 5 に移り、ここで対応する求人票の求人票受理画面を表示する。ここでこの求人票受理画面は、図 3 1 に示すように、最上段にタイトルが表示され、続いて受理、前画面

に戻るのメニューが表示される。続いて受理部門におけるコメント入力欄が表示され、それぞれ処理の途中で付加されたコメントが表示され、続いて一連の求人票に記載された事項が表示される。

【0068】

管理端末2Bは、このようにして求人票受理画面を表示して、コメント欄への入力を受け付ける。さらにステップSP76において、メニューの操作を検出し、ここで前画面に戻るのメニューが選択されると、受理待ちリストに表示を切り換えるのに対し、受理のメニューが選択されると、ステップSP77に移って人事部受理処理を実行する。ここで管理端末2Bは、求人票テーブルT1の対応する求人票について、ステータスを受理に設定することにより、この人事部受理処理を実行する。

【0069】

続いて管理端末2Bは、ステップSP78に移り、受理した旨、続く処理に係る人事担当にメールを送信した後、ステップSP74に戻る。

【0070】

これに対して人事部メニュー画面（図28）において、求人票人事部承認のメニューが選択されると、管理端末2Bは、ステップSP73（図29）から図32のステップSP79に移る。ここで管理端末2Bは、図33に示す人事部承認待ちリストを表示する。ここでこの表示画面では、最上段にタイトルが表示され、続いて人事部にて受理されてステータスが受理に設定された求人票が一覧表示される。なおこの一覧表示は、求人票受理待ちリストの表示に人事部門の受理日が追加されて形成される。

【0071】

管理端末2Bは、この承認待ちリストの表示において、何れかの求人票番号がクリックされると、ステップSP79からステップSP80に移り、ここで対応する求人票の人事部承認画面を表示する。ここでこの人事部承認画面は、図34に示すように、最上段にタイトルが表示され、続いて承認、前画面に戻るのメニューが表示される。続いて承認部門におけるコメント入力欄が表示され、それぞれ処理の途中で付加されたコメントが表示され、続いて一連の求人票に記載され

た事項が表示される。

【0072】

管理端末2Bは、この人事部承認画面を表示して、コメント欄への入力を受け付ける。さらにステップSP81において、メニューの操作を検出し、ここで前画面に戻るのメニューが選択されると、人事部承認待ちリストに表示を切り換えるのに対し、承認のメニューが選択されると、ステップSP82に移って人事部承認処理を実行する。ここで管理端末2Bは、対応する求人票テーブルT1について、ステータスを人事部承認に設定することにより、この人事部承認処理を実行する。

【0073】

続いて管理端末2Bは、ステップSP83に移り、続く処理である求人票編集担当にメールを送信した後、ステップSP79に戻る。なお人材採用リストでは人材リストより作成された求人票については、この承認処理により電子メールにより採用の問い合わせが発せられるようになされている。また企業により登録された人材の場合、企業との間で電子メールにより請け負いの交渉が開始するようになされている。

【0074】

これに対して人事部メニュー画面（図28）において、求人票編集認のメニューが選択されると、管理端末2Bは、ステップSP73（図29）から図35のステップSP85に移る。ここで管理端末2Bは、図36に示す求人票編集リストを表示する。ここでこの表示画面では、最上段にタイトルが表示され、続いてステータスが人事部承認に設定された以降の求人票が一覧表示される。なおこの一覧表示は、求人票受理待ちリストの表示に、処理状況を示すステータスが追加されて形成される。

【0075】

管理端末2Bは、この求人票編集リストの表示において、何れかの求人票番号をクリックされると、ステップSP85からステップSP86に移り、ここで対応する求人票の求人票編集画面を表示する。ここでこの求人票編集画面は、図37に示すように、最上段にタイトルが表示され、続いて保存、完了、前画面に戻

るのメニューが表示される。続いてコメント入力欄が表示され、それぞれ処理の途中で付加されたコメントが表示され、続いて一連の求人票に記載された事項が表示される。

【 0 0 7 6 】

管理端末 2 B は、この人事部承認画面を表示して、コメント欄への入力を受け付ける。さらにステップ S P 8 7 において、メニューの操作を検出し、ここで前画面に戻るのメニューが選択されると、求人票編集リストに表示を切り換えるのに対し、保存のメニューが選択されると、ステップ S P 8 8 に移り、ステータス変更画面を表示する。ここでステータス変更画面は、求人票編集リストに表示されたステータスの表示を書き換えるための画面であり、管理端末 2 B は、現在のステータスとの対比により変更に係るステータスの入力を受け付ける。管理端末 2 B は、このステータスにより、募集中、人事面接中、求人部門であるユーザー部門面接中等の採用経過を把握できるようになされている。

【 0 0 7 7 】

管理端末 2 B は、ステップ S P 8 9 において、このステータス変更画面において、担当者によるメニューの選択を検出し、ここで前画面に戻るのメニューが選択されると、ステップ S P 8 9 からステップ S P 8 6 に移る。これに対して更新のメニューが選択されると、ステップ S P 9 0 に移り、求人票テーブル T 1 を例えば人事面談中等の対応するステータスに変更した後、ステップ S P 8 5 に戻る。

【 0 0 7 8 】

かくするにつきこの人材採用システム 1 では、応募端末 4 A、4 B に提供するホームページに、人事部により承認された求人票の記載を転記することにより、外部求人情報 D 2 を応募端末 4 A、4 B に提供できるようになされており、管理端末 2 B は、このような求人票のステータスを確認して順次変更を加える処理が実行されながら、併せてオペレータの操作によりこのホームページの対応する記載が更新されるようになされている。この人材採用システム 1 では、このようなホームページへの転記により、開発状況等を外部から把握可能な程度に具体的な技術内容を求人票に記載した場合でも、応募端末 4 A、4 B からのアクセスによっ

ては、開発動向等を把握することができないようになされ、その分、求人に不慣れな担当者により求人部門が主体的に採用活動する場合であっても、種々の不都合が生じないようになされている。

【0079】

これに対して求人票編集画面において、完了のメニューが選択されると、管理端末2Bは、ステップSP87からステップSP91に移り、ここで完了ステータスの選択画面を表示する。ここでこの完了ステータスの選択画面においては、採用の完了を登録するメニュー画面であり、管理端末2Bは、ステップSP92において、メニューの選択を検出する。ここで前画面に戻るのメニューが選択された場合、管理端末2Bは、ステップSP92からステップSP86に戻るのに対し、完了のメニューが選択されると、ステップSP93に移り、対応する求人票テーブルT1の内容を完了に設定した後、ステップSP85に戻る。

【0080】

これに対して人事部メニュー画面において、求人票ステータスのメニューが選択されると、管理端末2Bは、ステップSP73（図29）から図38に示すステップSP95に移り、求人票ステータス処理を実行する。ここで求人票ステータス処理は、求人部門メニュー画面において求人票ステータスのメニューが選択された場合と同様に、図39に示すように、完了前の各ステータスの求人票を一覧表示するものであり、求人票番号の選択により、求人票記入、求人票承認等の各求人票の続く詳細な処理を実行可能に、求人票が表示されるようになされている。なおこの求人票ステータスにおいては、求人部門に系属しているものも含めて求人を完了していない全ての求人票を対象とし、これによりその分、タイトルに続くステータス選択のメニューにおいても、求人部門における場合に比して多種のメニューが表示されるようになされている。

【0081】

これに対して人事部メニュー画面において、求人票作成のメニューが選択されると、管理端末2Bは、ステップSP96に移り、求人部門における求人票作成の場合と同等の処理である求人票作成処理を実行する。また人事部メニュー画面において、人材リストのメニューが選択されると、管理端末2Bは、ステップS

P97に移り、求人部門メニュー画面において人材リストのメニューが選択された場合と同様の、人材リスト処理を実行する。また人事部メニュー画面において、企業リストのメニューが選択されると、管理端末2Bは、ステップSP98に移り、求人部門メニュー画面において企業リストのメニューが選択された場合と同様の、企業リスト処理を実行する。これらによりこの人材採用システム1では、求人端末3Bにおける人事部処理においても、求人票を作成して求人を要求できるようになされている。

【0082】

これに対して人事部メニュー画面において、管理のメニューが選択されると、管理端末2Bは、ステップSP99に移り、後述する管理処理を実行する。

【0083】

(1-2-3) 外部端末処理

図40は、図6について上述した外部端末処理を示すフローチャートであり、応募端末4A、4Bにて管理サーバー2Aをアクセスした場合に、これら応募端末4A、4Bにて実行される。

【0084】

すなわち応募端末4A、4Bにおいては、トップメニュー（図7）において、応募のメニューが選択されると、ステップSP101からステップSP102に移り、図41に示す応募端末メニュー画面を表示する。ここでこの応募端末メニュー画面は、最上段にシステム名が表示され、続いて概要、雇用形態説明、採用情報の個人採用情報と企業採用情報とのメニューが表示され、さらに各種連絡先が表示される。

【0085】

応募端末4A、4Bは、ステップSP103において、このメニュー画面におけるメニューの選択を検出し、ここで概要のメニューが選択されると、ステップSP103からステップSP104に移り、一連の操作に関する概要説明を表示する。これに対して雇用形態説明のメニューが選択されると、各種雇用形態の説明を表示する。

【 0 0 8 6 】

これに対して個人採用情報及び企業採用情報のメニューがそれぞれ選択されると、ステップSP103からそれぞれステップSP105及びステップSP104に移り、企業採用処理及び個人採用の処理を実行する。

【 0 0 8 7 】

図42は、企業情報処理の処理手順を示すフローチャートである。応募端末4A、4Bは、企業採用情報のメニューが選択されると、ステップSP111からステップSP112に移り、メニュー画面を表示する。ここでメニュー画面は、図43に示すように、最上段にタイトルが表示され、さらに説明文が表示される。さらに採用までの流れ、募集職種、企業登録手続き、契約形態、スキルシートを送るのメニューが表示される。

【 0 0 8 8 】

応募端末4A、4Bは、続くステップSP113において、このメニュー画面におけるメニューの操作を検出する。応募端末4A、4Bは、このメニュー画面において採用までの流れのメニューが選択されると、ステップSP113からステップSP114に移り、採用までの流れをフローチャートにより示した説明の画面を表示する。これに対して募集職種のメニューが選択されると、ステップSP113からステップSP115に移り、募集職種を表示する。ここで募集職種の表示は、図44に示すように、求人票テーブルT1に記録された求人票を転記したホームページをアクセスして形成される。

【 0 0 8 9 】

これに対して雇用形態のメニューが選択されると、募集に係る雇用形態を具体的な説明文を表示する。また契約形態のメニューが選択されるとステップSP113からステップSP116に移り、業務委託に係る契約の説明が表示される。これに対して企業登録の手続きのメニューが選択されると、応募端末4A、4Bは、ステップSP113からステップSP117に移り、登録フォームを表示する。ここで登録フォームは、図45に示すように、最上段にTOPに戻るのメニューが表示され、続いて表示画面のタイトルが表示される。さらに会社名、連絡先等の必要事項を記載する欄が設けられ、最下欄に操作の解説、送信、クリアの

メニューが表示される。

【 0 0 9 0 】

応募端末 4 A、4 Bは、この登録フォームで必要事項の記入を受け付け、続くステップ S P 1 1 8 において、この登録フォームにおけるメニューの操作を検出する。ここで T O P に戻るのメニューが選択されると、ステップ S P 1 1 8 からステップ S P 1 1 2 に戻るのに対し、クリアのメニューが操作されると、記入した事項をクリアする。また送信のメニューが選択されると、ステップ S P 1 1 9 に移り、登録内容確認画面を表示する。

【 0 0 9 1 】

ここで登録内容確認画面は、図 4 6 に示すように、最上段にタイトルが表示され、続いて登録フォームに記載した事項が表示される。さらに確認を促すメッセージが表示され、登録申請、取消しのメニューが表示される。応募端末 4 A、4 Bは、続くステップ S P 1 2 0 において、この登録内容確認画面におけるメニューの選択を検出し、ここで取消しのメニューが選択されると、ステップ S P 1 2 0 からステップ S P 1 1 7 に戻るのに対し、登録申請のメニューが選択されると、ステップ S P 1 2 0 からステップ S P 1 2 1 に移り、送付処理を実行する。

【 0 0 9 2 】

この送付処理において、応募端末 4 A、4 Bは、登録フォームに記載した事項を管理サーバー 2 A に送信し、これにより企業による応募を企業テーブル T 3 に記録する。このとき管理サーバー 2 A 側では、企業テーブル T 3 のステータスを未処理に設定して登録する。応募端末 4 A、4 Bは、この登録が管理サーバー 2 A より通知されると、図 4 7 に示すように、登録の手続きを完了した旨のメッセージ、以降の処理の説明を表示する。

【 0 0 9 3 】

かくするにつき、この人材採用システム 1 では、このようにして企業による応募があると、仮の I D を設定し、その後、所定の審査に合格すると、この企業にパスワード、I D を設定する。さらに登録フォームに記録された電子メールアドレスによりこのパスワード、I D を応募した企業の連絡先に連絡し、それ以後においてはこのように通知したパスワード、I D により必要に応じて人材の登録等

の処理を実行できるようになされている。

【 0 0 9 4 】

これに対してメニュー画面においてスキルシートを送るメニューが選択されると、応募端末 4 A、4 B は、ステップ S P 1 1 3（図 4 2）から図 4 8 のステップ S P 1 2 3 に移り、スキルシートを送るのスタート画面を表示し、ここでこのようにして連絡されたパスワード、I D の入力を受け付ける。

【 0 0 9 5 】

このためスキルシートを送るのスタート画面は、図 4 9 に示すように、最上段にタイトルが表示され、続いて I D、パスワードの入力欄が形成され、さらに技術系、事務系のメニューが表示される。さらに最下段に操作の説明文が表示される。

【 0 0 9 6 】

応募端末 4 A、4 B は、このスタート画面で I D、パスワードの入力を受け付け、続くステップ S P 1 2 4 において、メニューの操作を検出する。さらに続くステップ S P 1 2 5 において、入力された I D、パスワードを管理サーバー 2 A に送信し、管理サーバー 2 A による企業テーブル T 3 のアクセスにより、アクセスに係る企業が審査に合格した企業か否かの判定を受ける。ここで管理サーバー 2 A からアクセスが拒否されると、この場合、審査に合格した企業ではないことにより、応募端末 4 A、4 B は、続くステップ S P 1 2 6 からステップ S P 1 1 2 に戻る。これに対して管理サーバー 2 A よりアクセスが許可されると、ステップ S P 1 2 4 で技術系のメニューの操作が検出されている場合には、ステップ S P 1 2 7 に移り、図 5 0 に示す技術系用のスキルシート記入画面を表示するのに対し、ステップ S P 1 2 4 で事務系のメニューの操作が検出されている場合には、ステップ S P 1 2 8 に移り、事務系のスキルシート記入画面を表示する。

【 0 0 9 7 】

ここで技術系のスキルシートは、最上段に T O P ページに戻る、事務系スキルシートへの表示切り換えメニューが表示され、続いてタイトルが表示される。さらに提出年月日、企業名が表示され、氏名、生年月日、年齢、住所等の個人情報の記入欄が表示される。さらに続いて資格、技術経歴、備考等の記入欄が表示さ

れ、最下段にスキルシートを送る、クリアのメニューが表示される。また事務系にあっては、事務系スキルシートへの表示切り換えメニューに代えて技術系スキルシートへの表示切り換えメニューが表示され、技術経歴に代えて職務経歴、技能、経験等の記入欄が表示される。

【 0 0 9 8 】

応募端末 4 A、4 B は、このスキルシートの表示において、利用者による経歴等の入力を受け付ける。この入力において、応募端末 4 A、4 B は、資格の入力欄については、利用者の操作に応動して図 5 1 に示すような資格コードリストによるサブウインドウを表示し、この表示画面に表示されたコードにより資格の入力を受け付ける。なおこの資格コードリストには、最上段にタイトルが表示され、続いて資格コード、対応する資格名が一覧表形式により表示される。

【 0 0 9 9 】

応募端末 4 A、4 B は、このスキルシートの表示において記入を受け付けると、それぞれステップ S P 1 2 7 及び S P 1 2 8 に続くステップ S P 1 2 9 及び S P 1 3 0 において、メニューの操作を検出する。ここで T O P ページに戻るのメニューが選択された場合、応募端末 4 A、4 B は、ステップ S P 1 2 9 又は S P 1 3 0 からステップ S P 1 1 2 に戻るのに対し、技術系と事務系とのスキルシートの切り換えメニューが選択されると、ステップ S P 1 2 8 又は S P 1 2 7 に移り、表示を切り換える。またクリアのメニューが選択されると、記入された内容をクリアする。これに対してスキルシートを送るのメニューが選択された場合、応募端末 4 A、4 B は、ステップ S P 1 3 1 に移り、ここでスキルシートの確認画面を表示する。

【 0 1 0 0 】

ここで図 5 2 に示すように、スキルシートの確認画面は、最上段にタイトルが表示され、続いてスキルシートの入力画面で入力した事項が表示され、これにより入力した事項を確認できるようになされ、最下段にスキルシートを送る、戻るのメニューが表示される。応募端末 4 A、4 B は、続くステップ S P 1 3 2 において、メニューの操作を検出し、ここで戻るのメニューが選択された場合には、ステップ S P 1 2 7 又は S P 1 2 8 に戻るのに対し、スキルシートを送るのメニ

ユーが選択された場合、ステップSP133に移って送付処理を実行する。

【0101】

ここで送付処理は、スキルシートに記載した事項を応募情報D3として管理サーバー2Aに送信して応募者テーブルT2に記録することにより実行される。なおこの場合、ステータスは未処理に設定される。

【0102】

応募端末4A、4Bは、さらに図53に示すように、スキルシート登録画面を表示し、ここでスキルシートの登録を利用者に通知し、続くステップSP136においてこのスキルシート登録画面におけるメニューを検出してステップSP127又はSP128に戻る。

【0103】

図54は、個人情報処理の処理手順を示すフローチャートである。応募端末4A、4Bは、図41について上述したメニュー画面において個人採用情報のメニューが選択されると、ステップSP141からステップSP142に移り、メインメニュー画面を表示する。ここでメインメニュー画面は、図55に示すように、最上段にタイトルが表示され、さらに説明文が表示される。さらに採用までの流れ、募集職種からの応募、雇用形態からの応募、自由応募のメニューが表示される。

【0104】

応募端末4A、4Bは、続くステップSP143において、これらのメニューの選択を検出し、ここで採用までの流れのメニューが選択されると、ステップSP143からステップSP144に移り、採用までの流れをフローチャートにより示した説明の画面を表示する。これに対して募集職種から応募のメニューが選択されると、ステップSP143からステップSP145に移り、職種別の募集画面を表示する。

【0105】

ここで職種別の募集画面は、最上段にタイトルが表示され、大まかな職種の分類が説明と共に表示され、最下段に前画面に戻るのメニューが表示される。ここで前画面に戻るのメニューが選択されると、応募端末4A、4Bは、前画面に表

示を切り換えるのに対し、それぞれ職種が選択されると、各職種の詳細画面を表示する。ここで図 5 7 は、開発ソフトの職種に係る詳細画面を示す図であり、ここでは最上段にタイトルが表示され、さらに各種募集職種の詳細がそれぞれ簡単な業務説明、雇用形態と共に表示され、最下段に前画面に戻るのメニューが表示される。また前画面に戻るのメニューが選択されると、応募端末 4 A、4 B は、前画面に表示を切り換えるのに対し、業務名が選択されると、図 5 8 に示すように、さらに詳細な説明の画面が表示されるようになされている。応募端末 4 A、4 B は、この詳細画面において、ステップ S P 1 4 6 に示すように、雇用形態の選択を受け付ける。

【 0 1 0 6 】

また応募端末 4 A、4 B は、この詳細な説明の画面で、前画面に戻るのメニューが選択されると、応募端末 4 A、4 B は、前画面に表示を切り換えるのに対し、応募のメニューが選択されると、続いてステップ S P 1 4 7 に移り、このようにして絞り込んだ求人について、応募フォームを表示する。これによりこの実施の形態では、職種により求人を分類して提示し、職種から求人を絞り込んで、希望に適した求人を選択できるようになされている。

【 0 1 0 7 】

これに対して応募端末 4 A、4 B は、メインメニュー画面において、雇用形態から応募のメニューが選択されると、ステップ S P 1 4 3 からステップ S P 1 4 8 に移り、雇用形態からの募集画面を表示する。

【 0 1 0 8 】

ここで雇用形態からの募集画面は、最上段にタイトルが表示され、応募に係る雇用形態が説明と共に表示され、最下段に前画面に戻るのメニューが表示される。ここで前画面に戻るのメニューが選択されると、応募端末 4 A、4 B は、前画面に表示を切り換えるのに対し、雇用形態が選択されると、図 6 0 に示すように選択された雇用形態により募集する職種が表示される。応募端末 4 A、4 B は、この職種の表示において、職種が選択されると、図 5 7、図 5 8 について説明したと同様の詳細画面を表示する。応募端末 4 A、4 B は、これにより雇用形態により求人を分類して提示し、雇用形態より求人を絞り込んで希望に適した求人を

選択できるようになされている。

【 0 1 0 9 】

かくするにつき応募端末 4 A、4 B は、このように雇用形態より求人を絞り込んで、応募のメニューが選択されると、続いてステップ S P 1 4 7 に移り、このようにして雇用形態から絞り込んだ求人について、応募フォームを表示する。これによりこの実施の形態では、職種による分類と雇用形態による分類とから求人を絞り込んで、希望に適した求人を選択できるようになされ、簡易に希望する求人を選択できるようになされている。

【 0 1 1 0 】

これに対してメインメニュー画面において、自由応募のメニューが選択されると、ステップ S P 1 4 3 から直接ステップ S P 1 4 7 に移り、応募フォームを表示する。

【 0 1 1 1 】

図 6 1 は、この応募フォームを示す平面図である。ここで応募フォームは、最上段にタイトル、応募の種類を示す応募形態が表示される。なおここでこの応募形態により、職種からの応募か、雇用形態からの応募か、職種、雇用形態を選ばない自由応募によるものかを示すようになされている。さらに続いて氏名、住所等の個人情報の記入欄が配置され、続いて資格、職務経歴、応募動機等の記入欄が配置され、確認、前画面に戻るのメニューが表示される。

【 0 1 1 2 】

応募端末 4 A、4 B は、この応募フォームにおいて利用者による入力を受け付け、続くステップ S P 1 5 0 でメニューの操作を検出する。ここで前画面に戻るのメニューが選択されると、応募端末 4 A、4 B は、ステップ S P 1 5 0 からステップ S P 1 4 2 に戻るのに対し、確認のメニューが選択されると、ステップ S P 1 5 0 からステップ S P 1 5 1 に移り、企業における人材登録の場合と同様に、応募フォームに記載された内容を表示した確認の画面を表示する。

【 0 1 1 3 】

応募端末 4 A、4 B は、続くステップ S P 1 5 2 でメニューの操作を検出し、ここで前画面に戻るのメニューが選択されると、ステップ S P 1 5 2 からステッ

プSP147に戻るのに対し、送信のメニューが選択されると、ステップSP152からステップSP153に移り、送付処理を実行する。ここで送付処理は、応募フォームに記載した情報である応募情報D3を管理サーバー2Aに送信し、管理サーバー2Aにより応募者テーブルT2に登録して実行される。なお応募者テーブルT2は、この登録時、人材IDが設定され、さらにステータスが未処理に設定されるようになされている。また求人票に対する求職の応募である雇用形態からの応募、職種からの応募については、対応する求人テーブルのリンクを辿ることができるように、また自由応募を識別可能に応募者テーブルT2に記録される。これによりこの人材採用システム1では、求人に対する求職と自由応募による求職とを求人と共に一元的に管理して、これらを簡易かつ確実に管理できるようになされている。

【0114】

またこのとき管理サーバー2Aによるフォーマットの審査により、例えば記載が不十分な応募等の、あきらかにいたずらによる応募と判断できるものについては、登録を拒否する旨、応募端末4A、4Bに通知する。

【0115】

これに対応して応募端末4A、4Bは、管理サーバー2Aより登録の完了が通知されると、ステップSP154に移り、登録完了の画面を表示し、この画面の表示により応募者テーブルT2への登録を通知し、さらに管理サーバー2Aより通知されたパスワード、ID、URLを利用者に通知する。これによりこの人材採用システム1では、以降の審査結果等については、個人のプライバシーに関わるものであることにより、このようにして通知したパスワード、ID、URLを使用したアクセスにより、個々に結果を通知するようになされている。

【0116】

図62は、このようにして個人の応募を登録した後の、結果の問い合わせ時に実行される応募端末4A、4Bの処理手順を示すフローチャートである。応募端末4A、4Bは、ステップSP161からステップSP162に移り、インターネット閲覧ソフトを立ち上げて登録時に取得したURLにより管理センター2に接続すると、登録時に通知したパスワード、IDの入力を受け付ける。さらに応

募端末4 A、4 Bは、続くステップSP163において、この入力画面におけるメニューの操作を検出し、ここで戻るのメニューが選択されるとステップSP162に戻ってパスワード、IDを再び受け付けるのに対し、送信のメニューが選択されると、ステップSP164に移る。

【0117】

ここで応募端末4 A、4 Bは、このパスワード、IDの管理サーバー2 Aへの通知により認証の処理を実行し、審査結果を取得する。ここで応募者テーブルT2のステータスが未だ不合格又は書類審査合格に設定されていない場合、応募端末4 A、4 Bは、ステップSP165からステップSP166に移り、未だ処理されていない旨通知するのに対し、種々の審査によりステータスが不合格となっている場合、ステップSP165からステップSP167に移り、不合格の旨通知する。これに対して種々の審査を経てステータスが書類審査合格に設定されている場合、ステップSP165からステップSP168に移り、書類選考に合格した旨通知する。さらに以降の連絡用に、連絡先の電子メールアドレスを通知する。これによりこの人材採用システム1では、以降、電子メールによるやりとりにより、必要に応じて順次選考を重ね、最終的に人事面接等により採用を決定するようになされている。なおこのような応募端末4 A、4 Bからのアクセスにより不合格を通知した場合、この人材採用システム1では、管理サーバー2 Aにより応募者テーブルT2の対応する記録が削除されるようになされている。

【0118】

(1-2-4) 管理処理

図63は、管理処理を示すフローチャートである。管理端末2 Bは、人事部メニュー画面(図28)を表示した状態で、管理者メニューが操作されると、ステップSP99(図38)においてこの処理手順を実行する。すなわち管理端末2 Bは、管理者メニューが操作されると、ステップSP171からステップSP172に移り、図64に示す管理用のメニュー画面を表示する。ここでこの管理用のメニュー画面においては、最上段にタイトルが表示され、企業受け付け、企業審査、応募者受付、書類審査、面接待ち、人材登録、人材リスト編集のメニューが表示される。管理端末2 Bは、続くステップSP173において、この管理用

のメニュー画面におけるメニューの操作を検出し、各メニューの操作に対応してそれぞれステップSP174～SP180の各処理手順を実行する。

【0119】

図65は、このうちの企業受付のメニューが操作された場合に実行される企業受付処理を示すフローチャートであり、管理端末2Bは、ステップSP181からステップSP182に移り、ここで受付待ちの企業リストを表示する。ここでこの受付待ちの企業リストは、図66に示すように、最上段にタイトルが表示され、続いて応募端末4A、4Bにおける企業登録手続きにより企業テーブルT3に登録されたものであって、ステータスが未処理に設定されたものが、仮設定の企業ID、会社名、登録日と共に一覧表形式により表示される。

【0120】

ここで管理端末2Bは、何れかの企業IDがユーザーにより選択されると、この企業IDによるリンクにより、続くステップSP183において、登録フォームに記録されたこの企業の詳細を表示する。ここでこの詳細の表示画面においては、図67に示すように、最上段にタイトルが表示され、続いて受付、不受理、戻るのメニューが表示され、続いて詳細が表示される。

【0121】

管理端末2Bは、続くステップSP184において、メニューの選択を検出し、ここでオペレータにより戻るのメニューが選択された場合には、ステップSP182に戻るのに対し、受付のメニューが選択されると、ステップSP185に移り、企業受付処理を実行する。ここでこの人材採用システム1では、連絡先等が明らかに誤っている場合、さらには明らかにいたずらと思われる場合を除いて、企業による応募を一旦受け付けるようになされ、この企業受付処理において、企業テーブルT3のステータスを受付に設定する。

【0122】

これに対して連絡先等が明らかに誤っている場合、さらには明らかにいたずらと思われる場合等にあっては、オペレータにより不受理のメニューが操作され、管理端末2Bにおいては、この場合ステップSP184からステップSP186に移り、企業不受理処理を実行する。ここで管理端末2Bは、企業テーブルT3

の記録を抹消し、さらに申し込み時の連絡先に、その旨定型フォーマットによる通知を発送してこの処理手順を終了する。

【 0 1 2 3 】

図 6 8 は、このように受理した企業の審査に係る企業審査処理手順を示すフローチャートである。管理端末 2 B は、管理メニューにおいて企業審査処理のメニューが選択されると、ステップ S P 1 9 1 からステップ S P 1 9 2 に移り、管理サーバー 2 A をアクセスし、図 7 0 に示す企業リストを表示する。ここで企業リストは、最上段にタイトルが表示され、続いてすべて、審査待ち、合格のメニューが表示され、続いて企業テーブル T 3 に記録された企業名が仮設定の企業 I D 、ステータスと共に一覧表にて表示される。ここで管理端末 2 B は、全てのメニューが操作されると、先の企業受付処理により受け付けた全ての企業を表示するのに対し、審査待ちのメニューが選択されると、受け付けた企業のうちで審査待ちの企業を表示する。これに対して合格のメニューが選択されると、この企業審査処理により合格した企業を表示する。

【 0 1 2 4 】

管理端末 2 B は、この表示において企業 I D がクリックされると、ステップ S P 1 9 3 に移り、管理サーバー 2 A のアクセスによりこの企業のステータスを検出する。ここでこの企業のステータスが審査待ちである受理の場合、ステップ S P 1 9 4 に移り、図 7 0 に示す応募企業審査画面を表示する。ここで応募企業審査画面は、最上段にタイトルが表示され、続いて合格、不合格、戻るのメニューが表示され、続いて応募時に記入された各記入事項が表示される。

【 0 1 2 5 】

ここで管理端末 2 B は、続くステップ S P 1 9 5 において、過去の経歴等に基づくオペレータによるメニューの操作を受け付け、戻るのメニューが操作されると、ステップ S P 1 9 2 に戻るのに対し、合格のメニューが操作されると、ステップ S P 1 9 6 に移り、ここで企業合格処理を実行する。ここで企業合格処理は、対応する企業テーブル T 3 のステータスを受理から審査合格に変更して実行される。

【 0 1 2 6 】

このとき管理端末 2 B は、管理サーバー 2 A よりこの企業に正式な I D、パスワードの設定を受け、図 7 1 に示す確認の画面を表示する。さらにこの確認の画面における発行の操作によりステータスを変更する。さらに管理端末 2 B は、続いてステップ S P 1 9 7 に移り、ここで応募時に記入された連絡先に対して、電子メールにより審査の合格を通知した後、ステップ S P 1 9 2 に戻る。これによりこの人材採用システム 1 では、応募した企業を求人部門で利用できるようになされている。

【 0 1 2 7 】

これに対して不合格との判断により不合格のメニューが選択された場合、管理端末 2 B は、ステップ S P 1 9 5 からステップ S P 1 9 8 に移り、ここで企業不合格処理を実行する。ここで企業不合格処理は、対応する企業テーブル T 3 のステータスを受理から不合格に変更して実行される。

【 0 1 2 8 】

これに対してオペレータにより選択された企業が審査合格のステータスに設定されている場合、管理端末 2 B は、ステップ S P 1 9 3 からステップ S P 1 9 9 に移り、図 7 0 について説明したと同様に企業内容を表示した画面であって、コメント記入用の画面を表示し、ここでコメントの入力を受け付ける。なおここで入力するコメントが企業の概要等を求人部門に対して説明する文章等である。

【 0 1 2 9 】

このようにしてコメントの入力を受け付けると、管理端末 2 B は、保存のメニューの操作によりステップ S P 2 0 0 に移り、保存処理を実行して対応する企業テーブルに入力されたコメントを追加記録する。

【 0 1 3 0 】

かくするにつきこの人材採用システム 1 では、この企業審査により正式な I D、パスワードが通知されることにより、応募端末 4 A、4 B により上述したスキルシートの登録が可能となる。人材採用システム 1 では、この企業審査により、いわゆるブラックリストに登録された企業を排除することができるようになされている。また正式な I D、パスワードを通知した後にスキルシートを登録可能と

することにより、個人による応募者と業務委託に係る応募者とを一元的に管理するようにして、応募企業が不合格となった場合に一旦登録した業務委託に係る応募者を登録から除外する等の作業を実行しなくても良いようになされ、その分煩雑な処理を回避してシステムの円滑な運用を図ることができるようになされている。また人材派遣企業によるスキルシートの登録を排除することができるようになされている。

【0131】

またこのようなID、パスワードを通知した後にスキルシートを登録可能とすることにより、このIDとのリンクにより委託業務に係る人材情報を記録して、他の応募者と容易に識別できるようになされている。

【0132】

図72は、個人による応募時に実行される管理サーバー2Aの一次審査手順を示すフローチャートである。この人材採用システム1では、上述したフォーマットによる審査を通過した個人の応募をこの一次審査により審査した後、さらに書類審査し、その後必要に応じて人事面談して人材テーブルT5に登録する。

【0133】

管理サーバー2Aは、例えば夜間等の比較的アクセスの少ない時間帯により定期的にこの一時審査の処理を繰り返す。すなわち管理サーバー2Aは、ステップSP201からステップSP202に移り、応募者テーブルT2よりステータスが未処理に設定された応募をロードし、この応募に記載された事項を不合格テーブルT4と照合し、不合格と判定した者の一定期間を経過しないうちの繰り返しの応募を検出する。また同様にして所定の判定基準テーブルにより応募者を判定し、例えば英語の判定基準を満足しないような応募者を検出する。

【0134】

管理サーバー2Aは、このようにして検出した応募者については、ステップSP202からステップSP203に移り、1次不合格処理により、対応する応募者テーブルT2のステータスを不合格に設定し、また不合格テーブルT4にこの応募者テーブルT2の対応するレコードを記録する。かくするにつきこのようにして不合格に設定した応募者テーブルT2については、応募者からのアクセスに

対する通知により削除され、また不合格テーブルT4は、記録後、一定期間の経過により削除され、これらによりシステムの長期に渡った円滑な運用が図られるようになされている。

【0135】

これに対してこのような不合格の理由に該当しない場合、ステップSP202からステップSP204に移り、対応する応募者テーブルT2のステータスを未処理から一次通過に設定し、これによりこの応募者についての処理を完了する。

【0136】

管理端末2Bは、図73に示す応募者受付処理において、このような機械的な一次審査を通過した応募をさらに選別する。すなわち管理端末2Bは、管理用のメニュー画面により応募受付のメニューが選択されると、ステップSP211からステップSP212に移り、応募者受付待ちリストを表示する。ここで応募者受付待ちリストは、図74に示すように、最上段にタイトルが表示され、続いてステータスが一次通過に設定された応募者テーブルT2を表示して形成され、それぞれ人材IDであるエントリーID、氏名、所属、登録日が表示される。

【0137】

管理端末2Bは、この応募者受付待ちリストの表示において、何れかのエントリーIDが選択されると、続くステップSP213において、このエントリーIDのリンクを辿って対応する応募の情報を表示する。ここでこの応募の情報は、図75に示すように、最上段にタイトルが表示され、続いて受付、不採用、戻るのメニューが表示され、続いて応募形態、応募フォームに記載した内容が表示される。

【0138】

管理端末2Bは、続くステップSP214でこの画面におけるメニューの操作を検出し、ここで戻るのメニューが選択されると、ステップSP212に戻るのに対し、受付のメニューが選択されると、ステップSP215に移り、対応する応募者テーブルT2のステータスを一次通過より受付に変更する。これに対して例えば存在しない住所等による申し込みにより採用することが困難と判断されるような場合、オペレータにより不採用のメニューが操作されることにより、この

場合管理端末2Bは、ステップSP214からステップSP216に移り、対応する応募者テーブルT2のステータスを一次通過より不合格に変更する。また不合格テーブルT4にこの応募者テーブルT2の対応するレコードを記録する。

【0139】

図76は、このようにして受け付けられた応募を書類選考する書類審査処理を示すフローチャートである。管理端末2Bは、管理用のメニュー画面で書類審査のメニューが選択されると、ステップSP221からステップSP222に移り、書類審査リストを表示する。ここで書類審査リストは、図77に示すように、最上段にタイトルが表示され、続いて応募者受付を通過した応募が一覧表形式により表示される。

【0140】

管理端末2Bは、この応募者受付待ちリストの表示において、何れかのエントリーIDが選択されると、続くステップSP213において、このエントリーIDのリンクを辿って対応する応募者審査の画面を表示する。ここでこの応募者審査の画面は、図78に示すように、最上段にタイトルが表示され、続いて合格、不採用、戻るのメニューが表示され、続いて応募形態、応募フォームに記載した内容が表示される。

【0141】

管理端末2Bは、続くステップSP224でこの画面におけるメニューの操作を検出し、ここで戻るのメニューが選択されると、ステップSP222に戻るのに対し、受付のメニューが選択されると、ステップSP225に移り、対応する応募者テーブルT2のステータスを受付より書類審査合格に変更する。これに対して書類の選考により採用困難と判断されるような場合には、利用者の操作により不採用のメニューが操作されることにより、この場合管理端末2Bは、ステップSP224からステップSP226に移り、対応する応募者テーブルT2のステータスを受付より不合格に変更する。また不合格テーブルT4にこの応募者テーブルT2の対応するレコードを記録する。

【0142】

これによりこの人材採用システム1では、この書類審査に合格した応募者のア

クセスにより連絡用の電子メールアドレスが通知され、この電子メールアドレスによるメール交換により必要に応じて人事面接等が通知される。この処理において、例えば求人に対する応募にあつては、必要に応じて人事面談を経た後、電子メール等により求人部門に通知して採用の判定を受ける。またオペレータの手作業により、自由応募による応募については、求人の条件に該当するものが存在するか否か判定し、このような応募については、求人に対する応募と同様に、必要に応じて人事面接等を経た後、電子メール等により求人部門に通知して採用の判定を受ける。人材採用システム1では、このように求人部門に通知した後、採用の判定が得られるまでの間、対応する応募については、ステータスを判定中に設定し、後述する人材リストへの登録を一次保留する。また一次保留にしてその後採用にされた場合には、応募者テーブルT2から記録を消去して人事管理用のサーバーに記録を移すのに対し、不採用の場合、判定中のステータスを変更して一次保留を解除する。

【 0 1 4 3 】

図79は、この一連の処理における人事面接に関する管理端末2Bの処理手順を示すフローチャートである。管理端末2Bは、この処理手順の実行により人事面談の結果を応募者テーブルT2に記録する。すなわち管理端末2Bは、管理用のメニュー画面において、面接待ちのメニューが操作されると、ステップSP230からステップSP231に移り、ここで人事面談リストを表示する。ここで人事面談リストは、図80に示すように、最上段にタイトルが表示され、続いて一覧表形式により、書類審査を合格した応募のエントリーID、氏名等が表示される。

【 0 1 4 4 】

管理端末2Bは、この人事面談リストにおいて、エントリーIDが操作されると、図81に示すように、対応する応募フォームの記載による面談記録画面を表示する。ここで面談記録画面は、最上段にタイトルが表示され、続いて合格、不合格、保留、戻るのメニューが表示される。また続いてコメントの記入欄が形成され、このコメント欄に面談における感想等を記録できるようになされている。さらに面談記録画面は、応募の形態等が表示され、続いて応募フォームに記載の

内容が表示されるようになされている。

【0145】

管理端末2Bは、続くステップSP232において、コメント欄への記入を受け付け、続くステップSP233において、メニューの操作を検出する。ここで戻るのメニューが操作された場合、管理端末2Bは、ステップSP231に戻るのに対し、面談の結果により不合格のメニューが操作されると、ステップSP234に移り、ここで人事面談不合格処理を実行する。ここで人事面談不合格処理は、対応する応募者テーブルT2のステータスを不合格に変更し、さらにコメント欄の内容を記録して実行される。

【0146】

これに対して合格のメニューが操作されると、管理端末2Bは、ステップSP235に移り、対応する応募者テーブルT2のステータスを人事面談合格に変更し、さらにコメント欄の内容を記録する。また1回の面談によっては、結論が出ない場合もあることにより、保留のメニューが操作されると、ステップSP236に移り、ステータスに変更を加えることなく、コメント欄の記載を対応する応募者テーブルT2に記録する。

【0147】

図82は、応募者テーブルT2に記録された応募により人材テーブルT5を作成する場合の処理手順を示すフローチャートである。この人材採用システム1では、求人部門における採用の可否により判定中とのステータスが設定された者を除いて、書類審査により合格した者がこの処理により人材リスト（人材テーブル）に登録される。その結果、先の人事面談には合格はしたものの採用に至らなかった者についても、人材リストに登録される。

【0148】

すなわち管理端末2Bは、管理用のメニュー画面において、人材登録のメニューが操作されると、ステップSP240からステップSP241に移り、ここで人材リスト登録画面を表示する。ここで人材リスト登録画面は、図83に示すように、最上段にタイトルが表示され、続いて一覧表形式により、書類審査を合格した応募のエントリーID、氏名等が表示される。

【0149】

管理端末2Bは、ここで何れかのエントリーIDが操作されると、続くステップSP242において、図84に示すように、対応する応募フォームの記載による人材登録画面を表示する。ここで人材登録画面は、最上段にタイトルが表示され、続いて登録、戻るのメニューが表示される。また続いてコメントの記入欄が形成され、このコメント欄に人事部門から求人端末3A、3Bを操作する担当者へのコメントを記録できるようになされている。さらに面談記録画面は、応募の形態が表示され、求人に対する応募にあっては、応募に係る職種、雇用形態が表示され、続いて応募フォームに記載の内容が表示されるようになされている。

【0150】

管理端末2Bは、続くステップSP243において、メニューの操作を検出し、ここで戻るのメニューが操作されると、ステップSP241に戻るのに対し、登録のメニューが操作されると、この応募者テーブルT2の内容を人材テーブルT5に記録する。これによりこの人材採用システム1では、求人に応募したものの採用に至らなかった人材、さらには自由応募に係る人材を各求人部門で積極的に採用できるようになされている。

【0151】

かくするにつきこの人材採用システム1では、このようにして登録した人材に対して求人票が発行されることにより、人事部門においては、この場合には、対応する応募者に電子メールにより連絡し、必要に応じて人事面接、求人部門における面接等が実行され、その後採用、不採用が決定することになる。図85は、このようにして採用に向けて処理される人材リストに関する管理端末2Bの処理手順を示すフローチャートである。

【0152】

すなわち管理端末2Bは、管理用のメニュー画面において、人材リスト編集のメニューが操作されると、ステップSP250からステップSP251に移り、ここで人材リスト編集画面を表示する。ここで人材リスト編集画面は、図86に示すように、最上段にタイトルが表示され、続いてすべて、書類審査合格、人事面談中にメニューが表示され、さらに一覧表形式により、書類審査を合格した応

募のエントリーID、氏名等が表示される。

【0153】

管理端末2Bは、ここでメニューの操作に応動して一覧表による表示対象を切り換える。また何れかのエントリーIDが操作されると、続くステップSP252において、図87に示すように、対応する応募フォームの記載によるリスト編集画面を表示する。ここでリスト編集画面は、最上段にタイトルが表示され、続いて面談、完了、戻るのメニューが表示される。また続いてコメントの記入欄が形成され、このコメント欄に人事部門で所定のコメントを記録できるようになされ、さらに面談記録画面と同様の応募者の情報が表示されるようになされている。

【0154】

管理端末2Bは、続くステップSP253において、メニューの操作を検出し、ここで完了のメニューが選択されると、ステップSP254に移り、図88の完了画面を表示する。ここで完了画面は、最上段にタイトルが表示され、続いて採用完了、採用見送り、応募者辞退のボタンが表示される。さらに続いて完了、戻るのメニュー、リスト編集画面と同一の内容による応募者の情報が表示される。

【0155】

管理端末2Bは、このリスト編集画面において、ボタンの設定を受け付け、続くステップSP253において、ここでメニューの操作を検出する。ここで戻るのメニューが操作された場合、管理端末2Bは、ステップSP251に戻るのに対し、完了のメニューが選択されると、対応する人材テーブルにボタンにより選択された記録を残し、ステータスを完了に設定し、これにより以降においては、この人材を人材リストにより求人部門で閲覧できないようにする。なお、採用完了のボタンは、人材リストによる求人票の提出により採用が決まった応募者に適用され、採用見送りは、人材リストによる求人票の提出により面談等して採用すべきではないとの結論に至った者に適用され、応募者辞退にあっては、採用を打診はしたものの辞退した者に適用される。

【0156】

これに対して面談のメニューが選択されると、管理端末2Bは、ステップSP253からステップSP254に移り、ここでステータス変更に係る確認の画面を表示する。この確認の画面において、戻るのメニューが操作されると、管理端末2Bは、ステップSP252に戻るのに対し、面談のメニューが操作されると、ステップSP255に移り、対応する人材テーブルのステータスを変更する。これにより管理端末2Bは、人材リストへの登録により求人票が発行されて面談へと手続きを進める場合には、ステータスを面談中に設定し、面談により不採用が決定したものの、引き続き人材リストに登録する者については、面談中のステータスを元に戻す。

【0157】

(2) 実施の形態の動作

以上の構成において、この人材採用システム1では(図1)、求人部門に配置された求人端末3A、3Bにより求人の要求、求人の条件が求人票として管理センター2の管理サーバー2Aに記録され、インターネットを介してこの管理サーバー2Aをアクセスする応募端末4A、4Bに求人の要求、求人の条件が提供される(図2)。また応募端末4A、4Bからの応募を管理サーバー2Aに記録し、この応募が採用部門に通知されて採用が促される。

【0158】

この一連の処理において、人材採用システム1では、担当者による求人票の記載により求人の要求、求人の条件が設定され(図9)、承認部門による承認を経た後(図13)、人事部門で受理、承認され(図18、図32))、その後応募端末4A、4Bからアクセス可能に処理される。これら求人票の作成から人事部門における受理、承認までの過程において、この人材採用システム1では、ローカルエリアネットワークによる求人票の送受により、また電子メールによる通知により、各担当間で求人が回覧され、これにより書面により処理する場合に比して格段的に迅速に採用活動することができる。また求人票の再提出等にあっても、同様にローカルエリアネットワークによる求人票の送受により、また電子メールによる通知により実行され、これによっても格段的に迅速に採用活動すること

ができる。

【0159】

このようにして人事部門にて承認された場合、この人材採用システム1では、求人の条件が一旦書き直されて応募端末4A、4Bに提供され、これによりこのような記載に不慣れな記入者が求人票を記載する場合であっても、研究開発動向を外部より伺い知ることができないようにすることができる。従って求人票を記載する担当者においては、何ら社外秘の情報に考慮することなく求人の条件を設定でき、迅速に求人票を作成することができる。

【0160】

人材採用システム1では、このようにして一旦書き直して応募端末4A、4Bに求人の情報を提供する際に、応募端末4A、4Bによる要求に応じた分類により求人の条件が分類されて提供され、これにより求職する側にて希望する条件を簡易かつ確実に発見できるようになされている。具体的に、この人材採用システム1では、雇用形態の分類と、職種の分類とを選択できるようにして求人の条件が提供され、これにより所望する求人を短い時間により検出することができる。

【0161】

このようにして求人の情報を提供して、人材採用システム1では、応募端末4A、4Bより応募を受け付け、この応募の情報が管理サーバー2Aに記録される。人材採用システム1では、この応募時、各応募者に固有の識別コードであるID、パスワード、URLが通知され、このID、パスワード、URLによる管理サーバー2Aのアクセスにより、途中審査における合格不合格が通知される。これにより人材採用システム1では、全世界を対象にしてなるインターネットにより全世界から求人する場合でも、いちいち現地時間を考慮することなく、合格不合格を通知することができ、その分システムを円滑に運用することが可能となる。また管理サーバー2A側においては、単にこのID、パスワード、URLによりアクセス先に、合格、不合格、処理中を記録するだけで、結果を通知することができ、その分負担を軽減することができる。

【0162】

このようにして求人に対する応募を受け付ける際に、人材採用システム1では

、フォーマットがチェックされ、その後不合格テーブルT4の記録との比較により、不合格となった者の所定期間内の繰り返しの応募が不合格とされ、これにより自動的にこの種の実募が排除される。これにより多数の実募があった場合でも、少ない人員により処理することができ、その分システムの円滑な運用を図ることができる。

【0163】

またその後、書類上の審査による合格不合格が判定され、さらに必要に応じて面談の後、求人部門に紹介される。この一連の処理において、書類審査が合格した時点で、応募者には連絡用の電子メールアドレスが通知され、これにより例えば海外による実募の場合等の、簡易に面談できないような場合には、電子メールにより種々の情報をやり取りして採用不採用の判断資料とすることができる。従ってその分、このようにインターネット上で企業が主体となって求人活動を展開する場合に、企業の負担を軽減することができる。

【0164】

かくするにつき、求人部門においては、このようにして紹介される人材を最終的に採用するか否か判断される。

【0165】

このようにして求人、求職を処理するにつき、人材採用システム1では、このような求人に対する求職の実募だけでなく、いわゆる自由実募等も募集される。すなわち人材採用システム1では、実募端末4A、4Bにおけるメニューの操作により、求人に対する実募を同様のフォームの記載により、またパスワードID、URLの発行により、自由実募、個人事業主としての実募も受け付けられ、このようにして受け付けられた実募は、求人に対する実募と同様に管理サーバー2Aに記録される。また求人に対する実募の場合と同様の審査を経、求人の条件に対応する場合には、求人に対する実募の場合と同様に、求人部門に通知され、採用、不採用が判断される。これに対してこのように求人の条件に対応しない実募にあっては、求人に対する実募であって審査は合格したものの採用に至らなかった実募と共に、人材リストに登録される。

【0166】

人材採用システム1では、この人材リストが求人を要求した端末だけではなく、求人部門の各端末3A、3Bにより閲覧できるように、各端末3A、3Bに提供される。これにより人材採用システム1では、求人と求職とを一元的に管理して、これらの情報を有効に活用することができるようになされ、この情報の有効活用によりシステムを円滑かつ有効に運用できるようになされている。すなわち応募の情報を求人部門にフィードバックできることにより、求人に対する応募を判断して各部門が主体となって求人活動できるようになされ、その結果として適材を迅速に確保することができる。またこのような各部門が主体となった求人活動において、フィードバックされた応募の内容により求人の条件等も柔軟に変更して適材を確保する等でき、また採用に至るまでの期間を従来に比して短くすることができる。

【0167】

このようにして人材のリストを提供するにつき、人材採用システム1では、個人を特定可能な住所、電話番号等の個人情報については、各端末3A、3Bに提供しないようになされ、これにより個人のプライバシーを保護することができる。

【0168】

またこのような応募についても、URL、パスワード、IDを発行して合格不合格を通知し、さらに電子メールによりやり取りすることにより、さらには不合格者の繰り返しの応募を排除することにより、少ない人員によりシステムを円滑に運用することができる。

【0169】

ところでこのようにして人材リストに登録した人材について、求人部門にて採用を望む場合、この人材採用システム1では、広く求人を呼びかける場合と同様に、求人部門における求人票の記載し、承認、人事部門における承認等の後に、対応する応募者に電子メールにより意思が確認される。これにより人材採用システム1では、人材リストより採用を図る場合でも、求人による採用の場合と同様の処理により人材を採用することができ、その分不慣れな担当部門で求人する場

合でも、円滑な処理を図ることができる。

【0170】

このようにして人材リストより対応する求人票を作成する際に、人材採用システム1においては、対応する人材IDの選択操作により求人票が作成され、これにより極めて簡易な操作により求人票を作成することができる。従ってこの各求人部門が主体的に求人の要求、条件を設定して求人活動するようにして、不慣れな部門にあっても、簡易かつ確実に求人活動することができる。

【0171】

さらに人材採用システム1では、業務委託に対する企業の応募も応募端末4A、4Bより受け付ける。すなわち人材採用システム1では、応募端末4A、4Bにおけるメニューの操作により企業受付用のフォームが提供され、このフォームの記載によりインターネット上における連絡先と共に企業の登録が受け付けられる。さらにこの企業が管理サーバー2Aに記録され、人事部門における審査の後、この応募に係る連絡先に合否が通知され、合格の場合には、企業テーブルに正式に記録され、人材リストの場合と同様に求人部門の端末3A、3Bによりこの企業の情報がアクセス可能とされる。これにより人材採用システム1では、求人部門で企業を選択して業務の委託を図ることができる。

【0172】

このようにして企業を登録するにつき、人材採用システム1では、審査により合格の場合にはアクセス用のパスワード、IDが通知される。さらにこのパスワード、IDによりアクセスして、委託業務に係る人材のスキルシートを提出することが可能となる。これにより人材採用システム1では、個人からだけではなく企業からも広く人材を募集できるようになされ、その分システムの有効活用を図ることができる。また人材採用システム1では、このように審査を合格した後に、スキルシートを提出可能とすることにより、システムの円滑な運用を図ることができる。すなわち例えばブラックリストに登録された企業からの人材の応募を確実に排除することができる。またこのようなスキルシートにおいては、個人情報が含まれていることにより、例えば人材派遣業等からのスキルシートの提出を防止して、個人情報の安易な流入を防止することができる。

【0173】

かくして人材採用システム1では、このようにして提出された委託業務に係るスキルシートにおいても、人材リストに登録され、これにより企業への業務委託の参考に資することができる。すなわち人材リストに登録された人材が個人の応募に係る場合、例えばアルバイト、正社員、個人事業主等の形態による契約により採用されるのに対し、企業による登録された人材の場合、その登録された企業からの出向等の形態により採用され、これらによりこの実施の形態では、単に個人による応募に限らず、広く人材を募集できるようになされている。

【0174】

(3) 実施の形態の効果

以上の構成によれば、外部に対して求人を募集するだけでなく、内部に対しても人材リストにより求職の情報を提供することにより、人材を求める企業自体がインターネット上で求人活動を展開して、求職の情報を有効に利用してシステムを有効に活用することができる。

【0175】

また求人部門により求人の条件を記述し直して外部に求人の情報を提供することにより、求人に不慣れな担当者であっても、簡易に求人の要求、条件を設定し、かつ外部への秘密の漏洩を防止することができる。

【0176】

また求職に係る人材の個人情報を除いて、求職に係る人材の情報を求人部門の端末で閲覧可能とすることにより、応募した個人のプライバシーを保護することができる。

【0177】

また求人に対する応募と、自由応募とを受け付けることにより、このように人材リストにより多数の人材を登録することができ、その分優れた人材を迅速に採用してシステムを有効に活用することができる。

【0178】

また選択可能な分類により求人の条件を分類して、求人の要求、条件を提供することにより、すなわち雇用形態による分類と、職種による分類とにより求人の

情報を分類して提供することにより、求人に応募する側においては、簡易かつ迅速に所望する条件の求人を選択することができ、その分システムの使い勝手を向上することができる。

【0179】

（４）他の実施の形態

なお上述の実施の形態においては、個人からの求職に加えて企業による応募も受付ける場合について述べたが、本発明はこれに限らず、個人のみの応募を受け付けるように運用する場合にも広く適用することができる。

【0180】

また上述の実施の形態においては、単に職種による分類と、雇用形態による分類とにより求人の情報を提供する場合について述べたが、本発明はこれに限らず、例えば勤務地による分類により求人の情報を提供するようにしてもよい。

【0181】

また上述の実施の形態においては、社内からの求人の要求を処理する場合について述べたが、本発明はこれに限らず、社内の限られた部門からの求人の要求を全社的な管理部門により又はこの限られた部門の管理部門により処理する場合、さらには社内に限らず、例えば子会社、系列会社等の同一グループ企業に属する各部門からの求人の要求を処理する場合等にも広く適用することができる。なおこのような場合でも、このような求人を処理する管理部門にあっては、このような求人を要求する部門にのみアクセス可能なネットワークである内部ネットワークより求人の要求、条件を受け付け、このようなアクセスの制限の無い外部のネットワークに求人の要求、条件を出力し、またこれに対応して求職の情報を取得して提供することになる。

【0182】

【発明の効果】

上述のように本発明によれば、外部に対して求人を募集するだけでなく、内部に対しても求職の情報を提供することにより、人材を求める企業が主体的にインターネット上で求人活動を展開して、システムを有効に活用することができる。

【図面の簡単な説明】

【図 1】

本発明の実施の形態に係る人材採用システムを示すブロック図である。

【図 2】

図 1 の人材採用システムにおける処理の概略を示す略線図である。

【図 3】

求人票テーブルの概略構成を示す図表である。

【図 4】

応募者テーブルの概略構成を示す図表である。

【図 5】

企業テーブルの概略構成を示す図表である。

【図 6】

各端末における処理手順を大まかに示すフローチャートである。

【図 7】

図 6 の処理手順によるトップメニューを示す平面図である。

【図 8】

図 6 の求人部門処理におけるメニュー画面である。

【図 9】

図 6 の求人部門処理を詳細に示すフローチャートである。

【図 1 0】

図 9 の処理による求人票記入画面を示す平面図である。

【図 1 1】

図 1 0 の求人票記入画面における処理に適用されるテンプレートを示す平面図である。

【図 1 2】

図 1 0 の求人票記入画面による求人票の提出確認画面を示す平面図である。

【図 1 3】

図 1 2 の画面の処理により提出された求人票の承認処理手順を示すフローチャートである。

【図14】

承認待ちリストの表示画面を示す平面図である。

【図15】

図14の承認待ちリストで選択された求人票の表示を示す平面図である。

【図16】

図15の求人票の承認画面を示す平面図である。

【図17】

求人票の再提出を依頼する画面を示す平面図である。

【図18】

一次保存、再提出に係る求人票の処理を示すフローチャートである。

【図19】

図18の処理対象である求人票の一覧を表示する平面図である。

【図20】

再提出を依頼された求人票の表示を示す平面図である。

【図21】

再提出の確認画面を示す平面図である。

【図22】

照会に係る求人票の表示を示す平面図である。

【図23】

人材リストの閲覧に係る処理を示すフローチャートである。

【図24】

人材リストの表示を示す平面図である。

【図25】

人材リストによるスキルシートの表示を示す平面図である。

【図26】

人材リストより作成した求人票の表示を示す平面図である。

【図27】

企業リストの表示を示す平面図である。

【図28】

人事部門処理のメニュー画面を示す平面図である。

【図29】

図28のメニュー画面による処理を示すフローチャートである。

【図30】

人事部受理待ちの求人票リストの表示を示す平面図である。

【図31】

図30のリストより開かれた求人票の表示を示す平面図である。

【図32】

求人票の承認の処理手順を示すフローチャートである。

【図33】

図32の処理に係る人事部承認待ちの求人票リストの表示を示す平面図である。

【図34】

図33のリストより開かれた求人票の表示を示す平面図である。

【図35】

求人票の編集の処理手順を示すフローチャートである。

【図36】

図35の処理に係る求人票編集リストの表示を示す平面図である。

【図37】

図36のリストより開かれた求人票の表示を示す平面図である。

【図38】

図28のメニュー画面における他のメニューの操作による処理を示すフローチャートである。

【図39】

図28におけるメニュー画面において求人票ステータスのメニューが操作された場合の表示を示す平面図である。

【図40】

応募端末における処理手順を示すフローチャートである。

【図 4 1】

図 4 0 の処理におけるメインのメニュー画面を示す平面図である。

【図 4 2】

図 4 1 のメニュー画面において企業採用情報のメニューが操作された場合の処理手順を示すフローチャートである。

【図 4 3】

図 4 1 のメニュー画面において企業採用情報のメニューが操作された場合の表示画面を示す平面図である。

【図 4 4】

募集職種の表示を示す平面図である。

【図 4 5】

応募の画面を示す平面図である。

【図 4 6】

図 4 5 の応募による確認の画面を示す平面図である。

【図 4 7】

図 4 6 の確認画面による応募後の表示を示す平面図である。

【図 4 8】

図 4 1 のメニュー画面においてスキルシートを送るのメニューが操作された場合の処理手順を示すフローチャートである。

【図 4 9】

図 4 1 のメニュー画面においてスキルシートを送るのメニューが操作された場合の表示画面を示す平面図である。

【図 5 0】

技術系のスキルシートの記入画面を示す平面図である。

【図 5 1】

スキルシートの記入に適用されるテンプレートを示す平面図である。

【図 5 2】

スキルシートの確認画面を示す平面図である。

【図53】

図52の確認画面による応募後の表示を示す平面図である。

【図54】

図41のメニュー画面において職種から応募等のメニューが操作された場合の処理手順を示すフローチャートである。

【図55】

図54の処理による表示画面を示す平面図である。

【図56】

図54の処理による職種別募集の表示を示す平面図である。

【図57】

図56の1つの項目を辿った表示を示す平面図である。

【図58】

図57の1つの項目を辿った表示を示す平面図である。

【図59】

図54の処理による雇用形態からの応募の表示を示す平面図である。

【図60】

図59の正規社員の項目を辿った表示を示す平面図である。

【図61】

自由応募による募集フォームの表示を示す平面図である。

【図62】

個人の応募による問い合わせに関する処理を示すフローチャートである。

【図63】

図41のメニュー画面において管理処理のメニューが操作された場合の処理手順を示すフローチャートである。

【図64】

図63の処理による表示画面を示す平面図である。

【図65】

図64の画面において企業受付のメニューが操作された場合の表示画面を示すフローチャートである。

【図66】

企業受付待ちリストの表示を示す平面図である。

【図67】

図66のリストが選択された場合の表示を示す平面図である。

【図68】

図63の画面において企業審査のメニューが操作された場合の処理手順を示すフローチャートである。

【図69】

図68の処理対象のリストの表示を示す平面図である。

【図70】

図69のリストが選択された場合の表示を示す平面図である。

【図71】

図70の表示における処理の確認の画面を示す平面図である。

【図72】

応募者の一次審査の処理を示すフローチャートである。

【図73】

図64の画面において応募者受付のメニューが操作された場合の処理手順を示すフローチャートである。

【図74】

図73の処理対象のリストの表示を示す平面図である。

【図75】

図74のリストが選択された場合の表示を示す平面図である。

【図76】

図64の画面において書類審査のメニューが操作された場合の処理手順を示すフローチャートである。

【図77】

図76の処理対象のリストの表示を示す平面図である。

【図78】

図77のリストが選択された場合の表示を示す平面図である。

【図 7 9】

図 6 4 の画面において面接待ちのメニューが操作された場合の処理手順を示すフローチャートである。

【図 8 0】

図 7 9 の処理対象のリストの表示を示す平面図である。

【図 8 1】

図 8 0 のリストが選択された場合の表示を示す平面図である。

【図 8 2】

図 6 4 の画面において人材登録のメニューが操作された場合の処理手順を示すフローチャートである。

【図 8 3】

図 8 2 の処理対象のリストの表示を示す平面図である。

【図 8 4】

図 8 3 のリストが選択された場合の表示を示す平面図である。

【図 8 5】

図 6 4 の画面において人材リスト編集のメニューが操作された場合の処理手順を示すフローチャートである。

【図 8 6】

図 8 5 の処理対象のリストの表示を示す平面図である。

【図 8 7】

図 8 6 のリストが選択された場合の表示を示す平面図である。

【図 8 8】

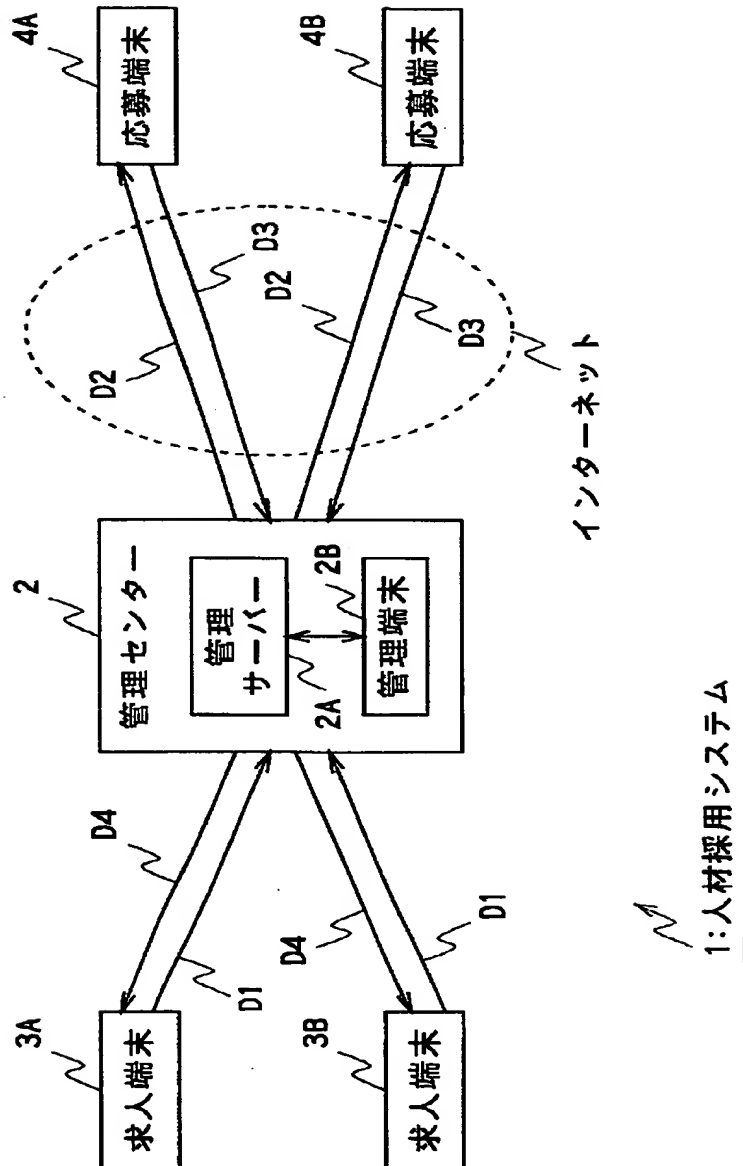
人材リストの登録を完了操作に供する表示画面を示す平面図である。

【符号の説明】

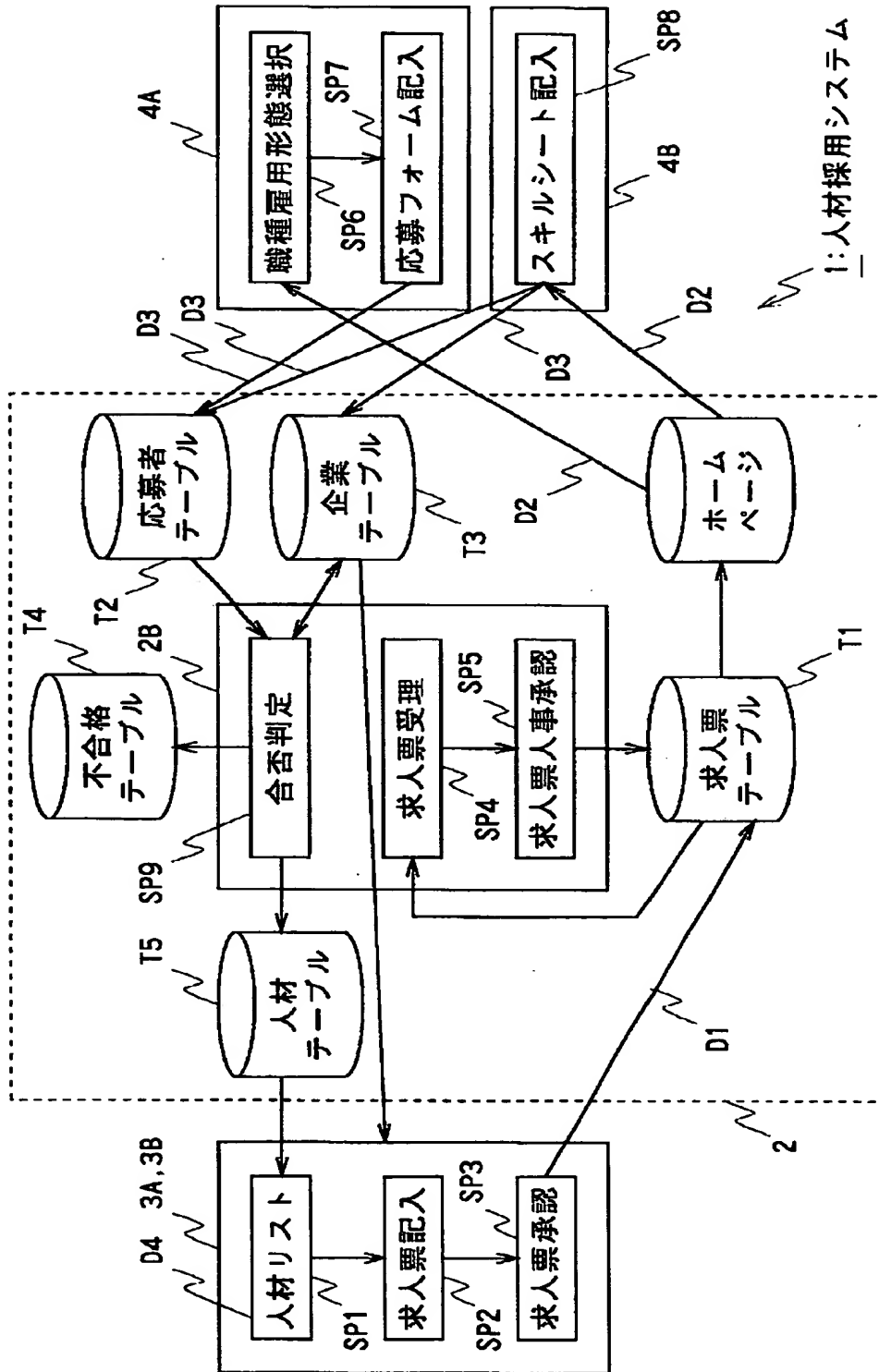
1 ……人材採用システム、2 ……管理センター、2 A ……管理サーバー、2 B ……管理端末、3 A、3 B ……求人端末、4 A、4 B ……応募端末

【書類名】 図面

【図 1】



【図2】



1: 人材採用システム

【図 3】

T1
~

求人票テーブル
求人票番号
記入部門情報
記入者情報
上長情報
雇用情報
技能情報
ステータス

【図 4】

T2, (T4, T5)
✓

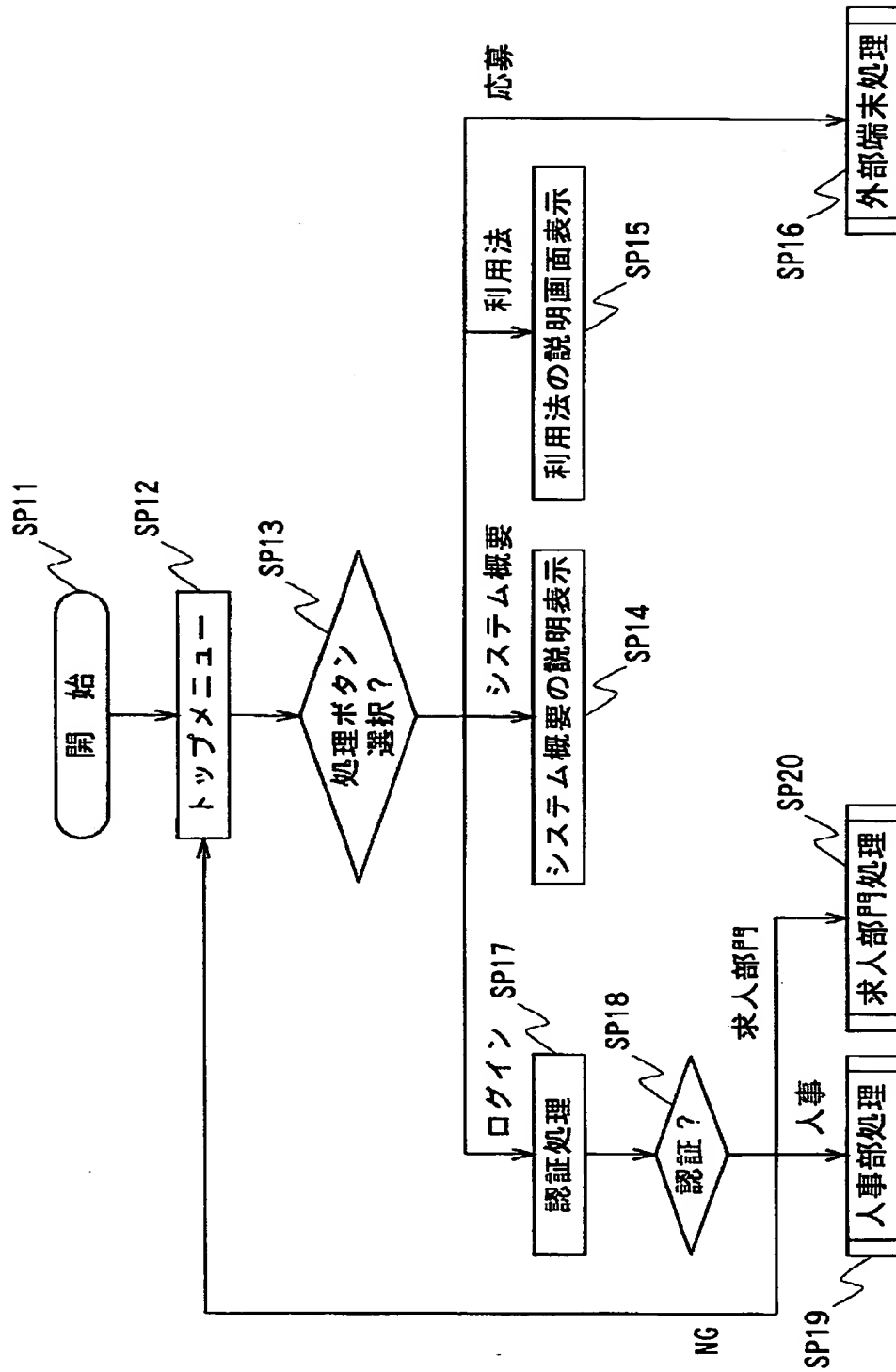
応募者テーブル (人材テーブル) (不合格テーブル)
人材 I D
個人情報
電子メールアドレス
技能情報
経歴情報
ステータス

【図 5】

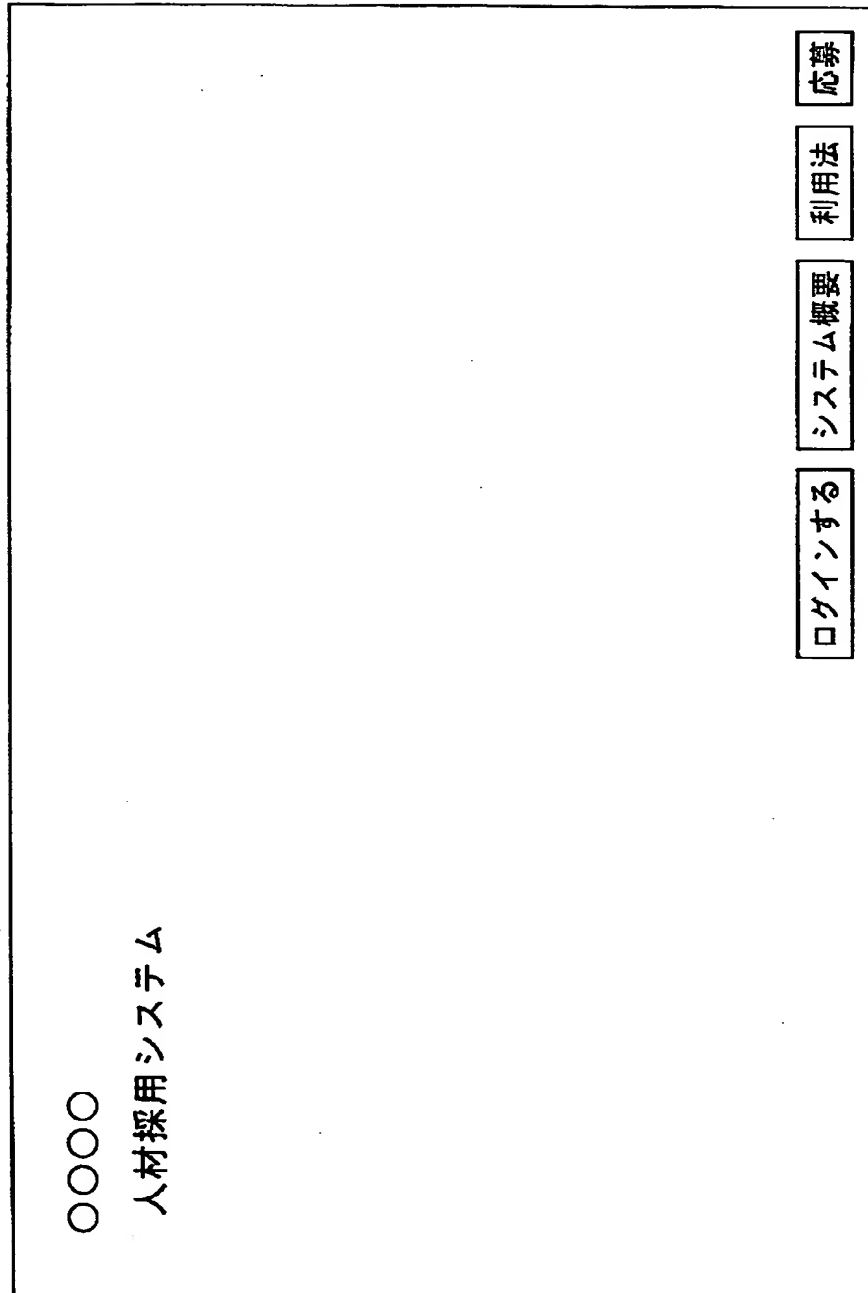
T3
✓

企業テーブル
企業 I D
企業名情報
連絡先情報
ステータス

【図 6】



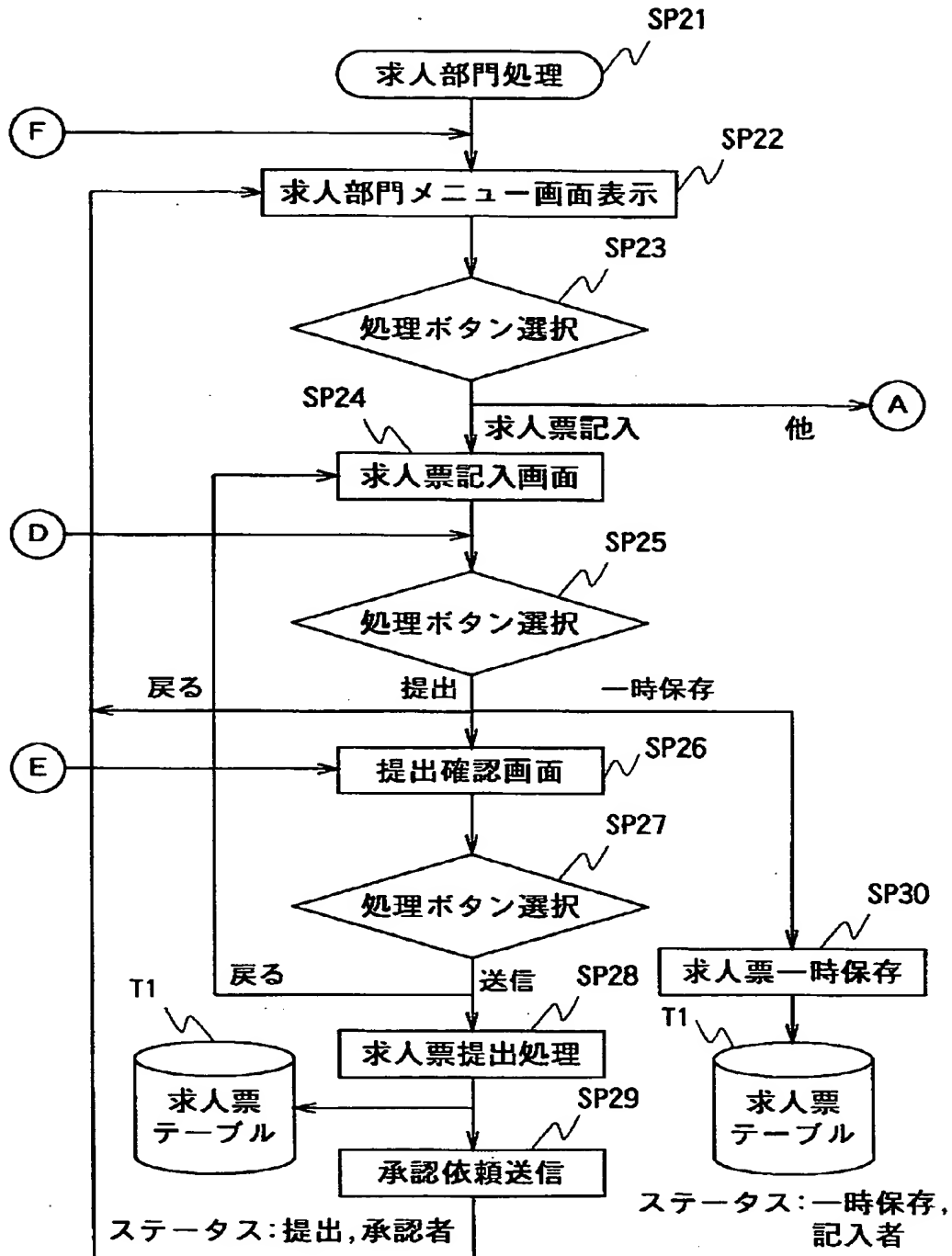
【図 7】



【図8】

求人部門メニュー			
求人票記入	求人票承認	求人票ステータス	
○○○○○	-----		
○○○○○	-----		
○○○○○	-----		
人材リスト			
○○○○○	-----		
○○○○○	-----		
企業リスト			
○○○○○	-----		
○○○○○	-----		

【図9】



【図 10】

求人票記入画面

提出

一時保存

前画面に戻る

雇用形態

☐ 人事一任

☒ 指定（複数選択）

☒ 正規社員

☒ 契約社員

☐ 派遣社員

☐ アルバイト

求人元	記入者
	承認者

求人情報

担当情報
職務内容
求人スペック 記入例
年齢条件	指定なし 歳以上 指定なし 歳以下
特記事項
配属希望日	20 00 年 01 月 01 日 より
雇用期間	0 年 00 ヶ月

【図11】

職種

技術

事務

求人スペック記入例

職種	記入例
事務	〇〇経験 □年～□年以上
技術	〇〇経験 □年～□年以上
職種A	〇〇経験 □年～□年以上
職種B	〇〇経験 □年～□年以上
職種C	〇〇経験 □年～□年以上
職種D	〇〇経験 □年～□年以上

【図12】

提出確認画面

送信

前画面に戻る

雇用形態

指定

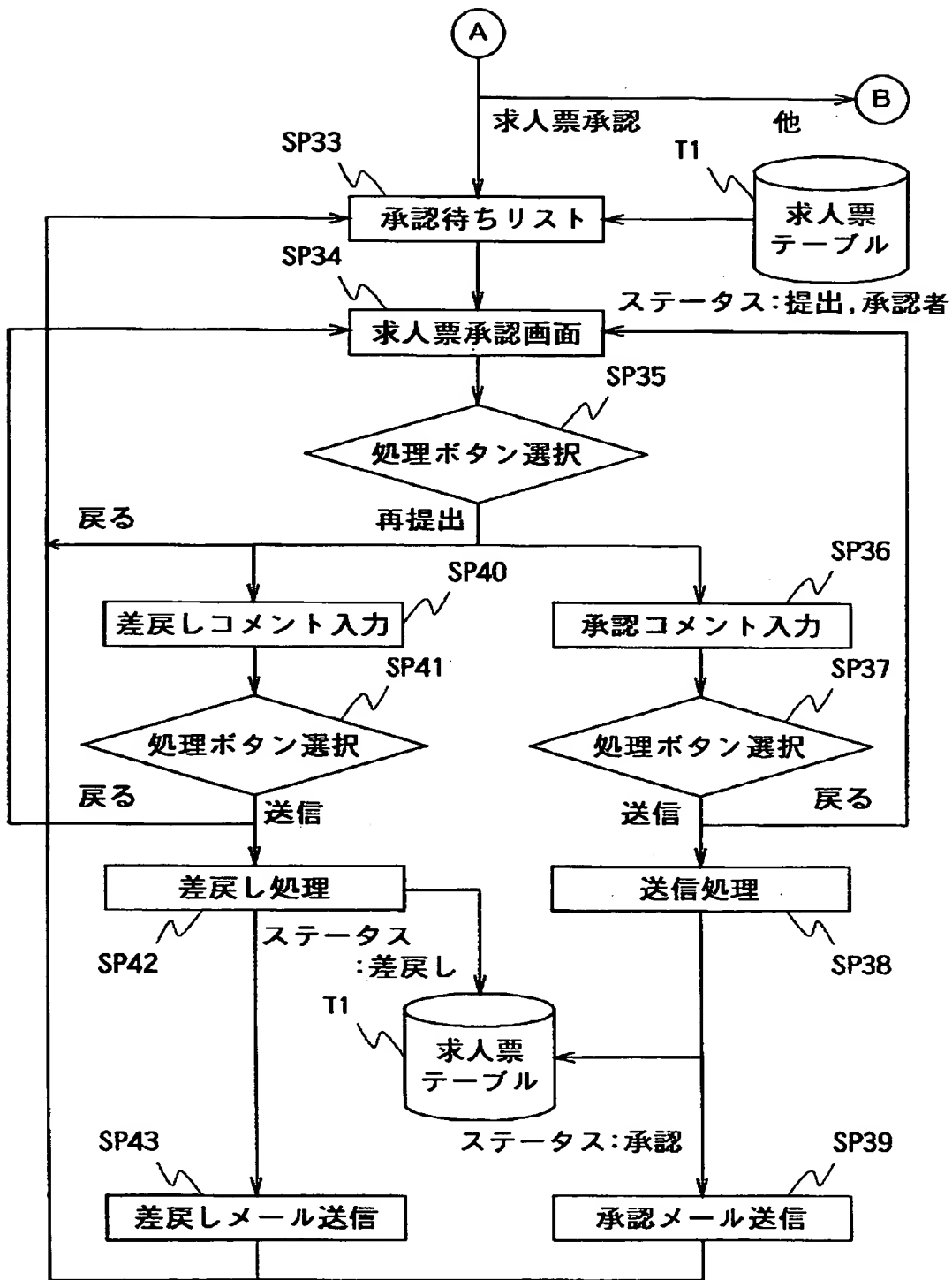
正規社員

契約社員

求人元	記入者	-----
	承認者	-----

求人情報	担当情報	-----
	職務内容	-----
	求人スペック	-----
	年齢条件	25歳以上 30歳以下
	特記事項	-----
	配属希望日	2000年 04月 01日 より
	雇用期間	2年 06ヶ月

【図13】



【図14】

承認待ちリスト					
求人票No	部課	記入者	職務内容	記入日	
0125001	企画部門	太郎	1.ソフト開発	2000/01/25	
0127001	企画部門	太郎	1.OA(~~~)	2000/01/27	
<div> <div>前の10件</div> <div>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 次の10件</div> </div>					

【図15】

承認画面

承認

再提出

前画面に戻る

求人票No.0125001

雇用形態

指定

正規社員

契約社員

求人元	記入者	-----
	承認者	-----

求人情報	担当情報	-----
	職務内容	-----
	求人スベック	-----
	年齢条件	25歳以上 30歳以下
	特記事項	-----
	配属希望日	2000年 04月 01日 より
	雇用期間	2年 6ヶ月

【図16】

求人票承認画面

送信

前画面に戻る

求人票No.0125001

雇用形態

指定

正規社員
契約社員

コメント欄

求人元	記入者	-----
	承認者	-----
求人情報		
担当情報		-----
職務内容		-----
求人スベック		-----
年齢条件		25歳以上 30歳以下
特記事項		-----
配属希望日		2000年 04月 01日 より
雇用期間		2年 6ヶ月

【図 17】

再提出依頼画面

記入者へ送信

前画面に戻る

求人票No.0125001

コメント欄

雇用形態

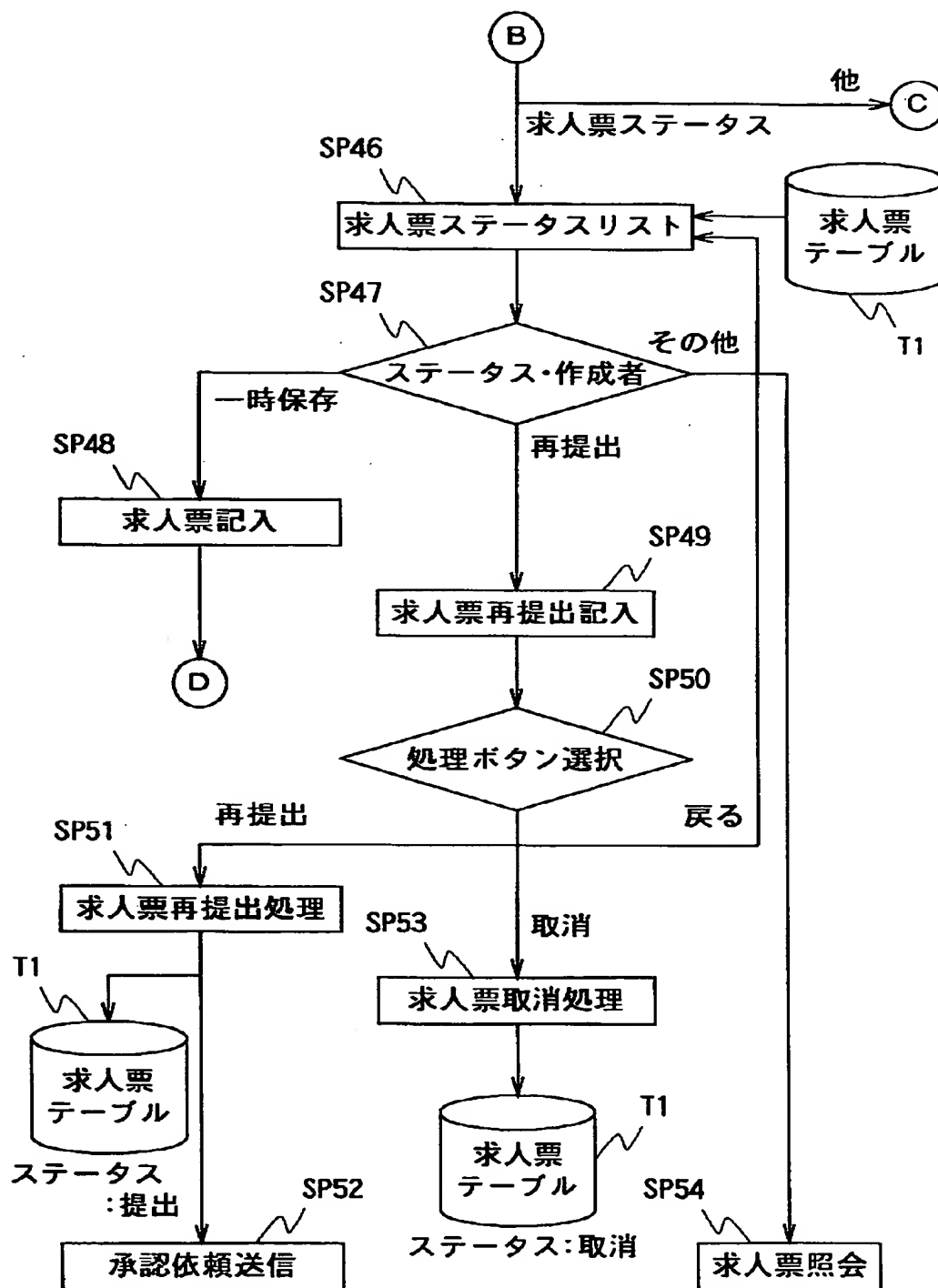
指定

正規社員
契約社員

求人元	記入者	-----
	承認者	-----

求人情報	担当情報	-----
	職務内容	-----
	求人スベック	-----
	年齢条件	25歳以上 30歳以下
	特記事項	-----
配属希望日	2000年 04月 01日 より	
雇用期間	2年 6ヶ月	

【図 18】



【図19】

求人票ステータス すべて一時保存差戻し

求人票No	部課	記入者	職務内容	記入日	承認	人事部 受理日	人事部 認証日	ステ- タス
0127001	企画部門	太郎	Web -----	----- 提出				
0125001	企画部門	太郎	1.ソフト開発	----- 提出	----- 承認	-----	-----	
0108001	企画部門	太郎	1.OA(~~~)	----- 一時保存				
0105001	企画部門	太郎	Web -----	----- 提出	----- 再提出			

前の10件 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 次の10件

【図 20】

求人票記入画面

再提出

求人取消

前面に戻る

求人票No.0125001

部長コメント欄

もう少しスキルレベルを高くするべきだ。

雇用形態

指定

正規社員

契約社員

求人元	記入者	-----
	承認者	-----

求人情報	
担当情報	-----
職務内容	-----
求人スベック	-----
年齢条件	25歳以上 30歳以下
特記事項	-----
配属希望日	2000年 04月 01日 より
雇用期間	2年 6ヶ月

【図 2 1】

取消

前画面に戻る

求人票No.0125001

雇用形態

指定

正規社員
契約社員

求人元	記入者
	承認者

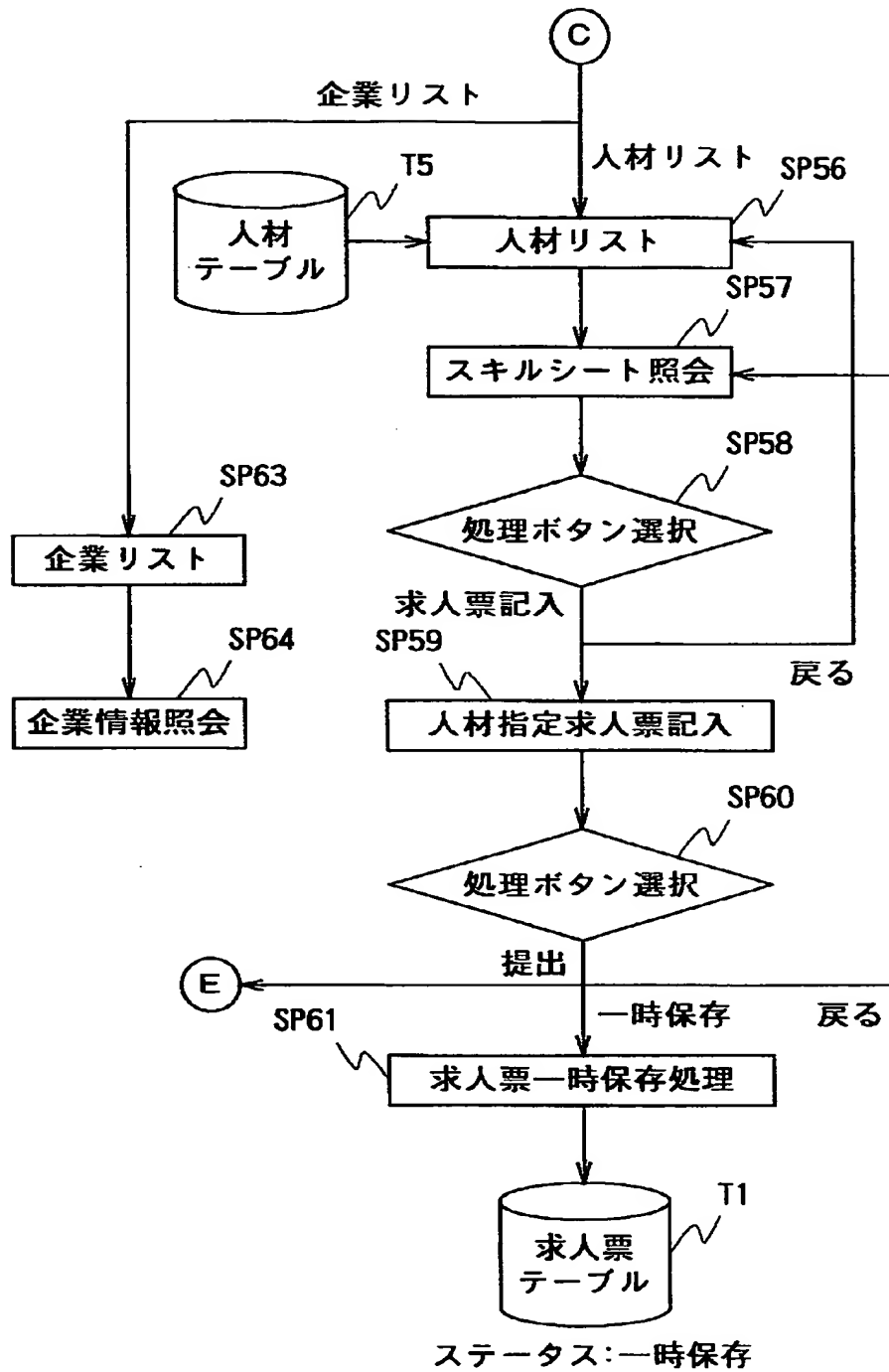
求人情報

担当情報
職務内容
求人スベック
年齢条件	25歳以上 30歳以下
特記事項
配属希望日	2000年 04月 01日 より
雇用期間	2年 6ヶ月

【図22】

求人票		求人票No.0125001	
雇用形態		指定	
		正規社員 契約社員	
求人元	記入者	-----	
	承認者	-----	
求人情報			
担当情報		-----	
職務内容		-----	
求人スベック		-----	
年齢条件		25歳以上 30歳以下	
特記事項		-----	
配属希望日		2000年 04月 01日 より	
雇用期間		2年 6ヶ月	

【図 23】



【図24】

人材リスト

すべて

技術系

事務系

人材No	分類	最近の職務	紹介会社	紹介日
P123456	事務	庶務	(株)〇〇システム	2000/01/25
P445566	技術	SE	(株)〇〇システム	2000/01/27

前の10件 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 次の10件

【図25】

スキルシート

求人票記入

前画面に戻る

人材No	P001234	提出日	
紹介会社名			

◆職歴

社名	部署名	雇用形態	期間	経歴
(株)〇〇システム

◆資格・免許

資格・免許	取得年月	資格・免許
簿記1級	1998/03

◆技能・経験

使用ソフト(他)	経験期間	コメント
〇〇〇

◆企業からのコメント

〇〇〇〇〇

◆人事部からのコメント

△△△△△

【図 26】

求人票記入画面

提出

一時保存

前画面に戻る

雇用形態

指定

常駐請負

人材No	P001234
------	---------

求人元	記入者	-----
	承認者	-----

求人情報	担当情報	-----
	職務内容	-----
	求人スベック	-----
	年齢条件	25歳以上 30歳以下
	特記事項	-----
	配属希望日	2000年 04月 01日 より
	雇用期間	2年 6ヶ月

【図 2 7】

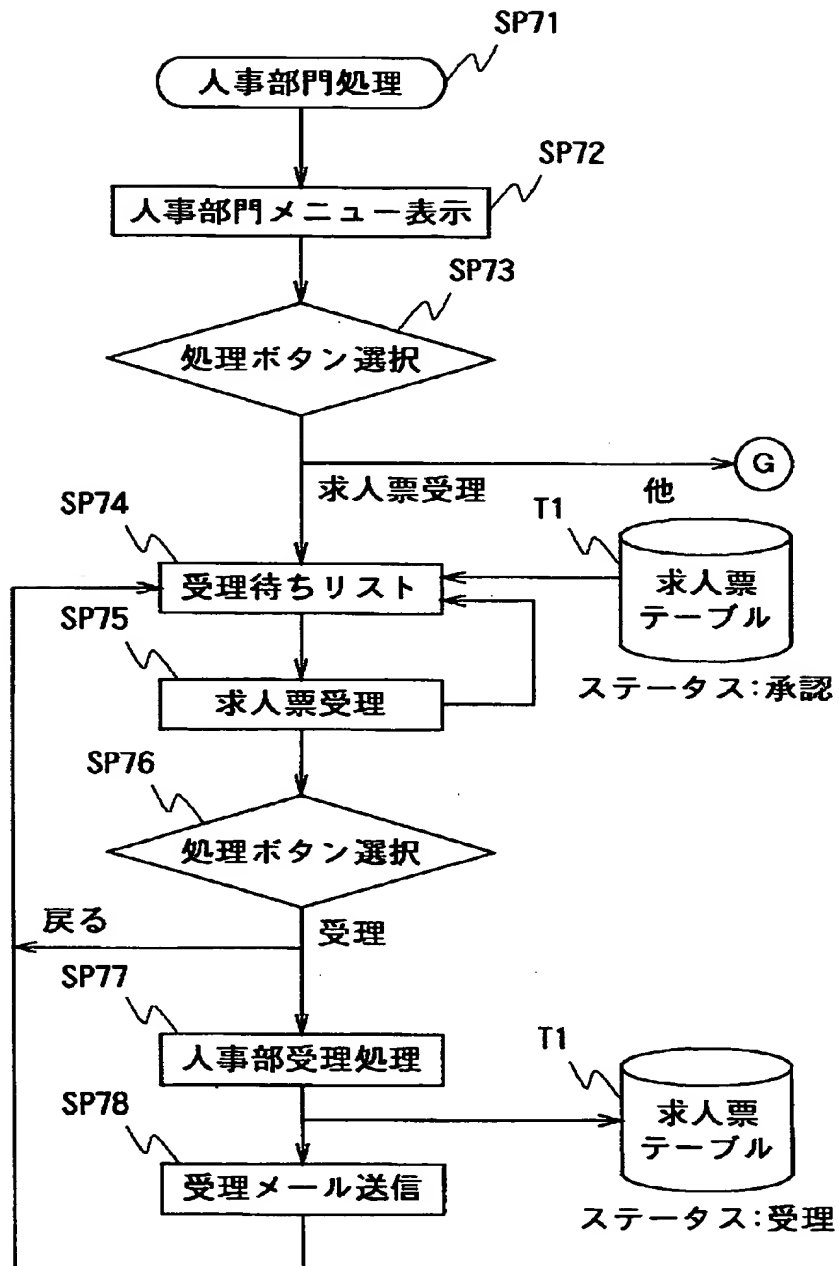
企業リスト		
社名	URL	事業内容
〇〇〇	www.〇〇〇.co.jp	ソフトウェア開発
〇〇〇〇	www.〇〇.com	ソフトウェア開発
△××	www.×××.co.jp	オールラウンドプレーヤー
△△△	www.△△.com	ネットワーク関連で力を発揮
××〇〇	www.〇〇〇.com	PC製造販売大手・直販手法により業績を伸ばす
…		

前の10件 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 次の10件

【図28】

人事部門メニュー			
求人票受理	求人票人事部承認	求人票編集	求人票ステータス
○○○○○	-----	-----	-----
○○○○○	-----	-----	-----
○○○○○	-----	-----	-----
人材リスト			
○○○○○	-----		
○○○○○	-----		
企業リスト			
○○○○○	-----		
○○○○○	-----		
求人票作成			
管理者メニュー			

【図 29】



【図 30】

人事部受理待ちリスト

求人票No	部課	記入者	職務内容	記票日	承認日
0125001	企画部門	太郎	1.ソフト開発	2000/01/25	2000/01/26
*0127001	企画部門	太郎	1.OA(～～)	2000/01/27	2000/01/27

前の10件 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 次の10件

【図31】

求人票受理画面

受理

前画面に戻る

人事記入欄

部長コメント欄

差戻しコメント欄

雇用形態

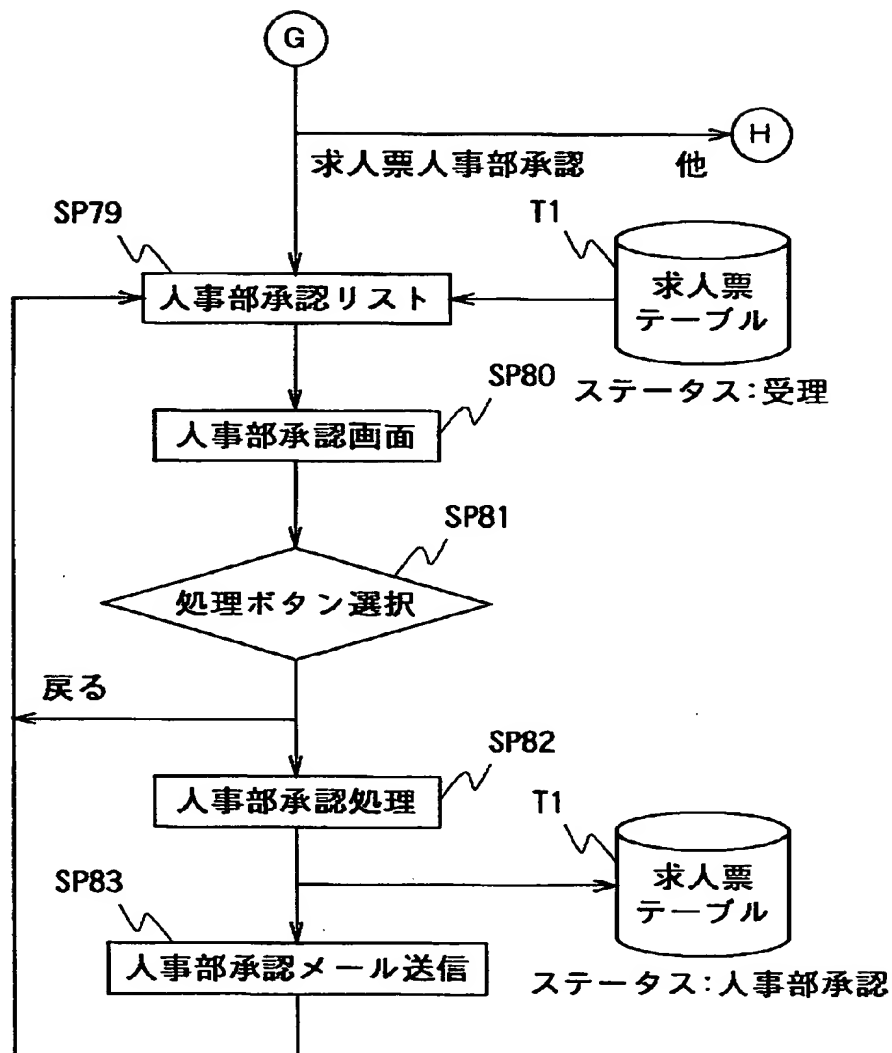
指定

正規社員

契約社員

求人元	記入者	-----
	承認者	-----
求人情報	担当情報	-----
	職務内容	-----
	求人スベック	-----
	年齢条件	25歳以上 30歳以下
	特記事項	-----
	配属希望日	2000年 04月 01日 より
	雇用期間	2年 6ヶ月

【図 3 2】



【図33】

人事部承認待ちリスト						
求人票No	部課	記入者	職務内容	記票日	承認日	
0125001	企画部門	太郎	1.ソフト開発	2000/01/25	2000/01/26	
0127001	企画部門	太郎	1.OA(~~~)	2000/01/27	2000/01/27	
~~~~~						

前の10件 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 次の10件

【図 3 4】

人事部承認画面

承認

前画面に戻る

人事記入欄

-----

部長コメント欄

-----

差戻しコメント欄

-----

雇用形態

指定

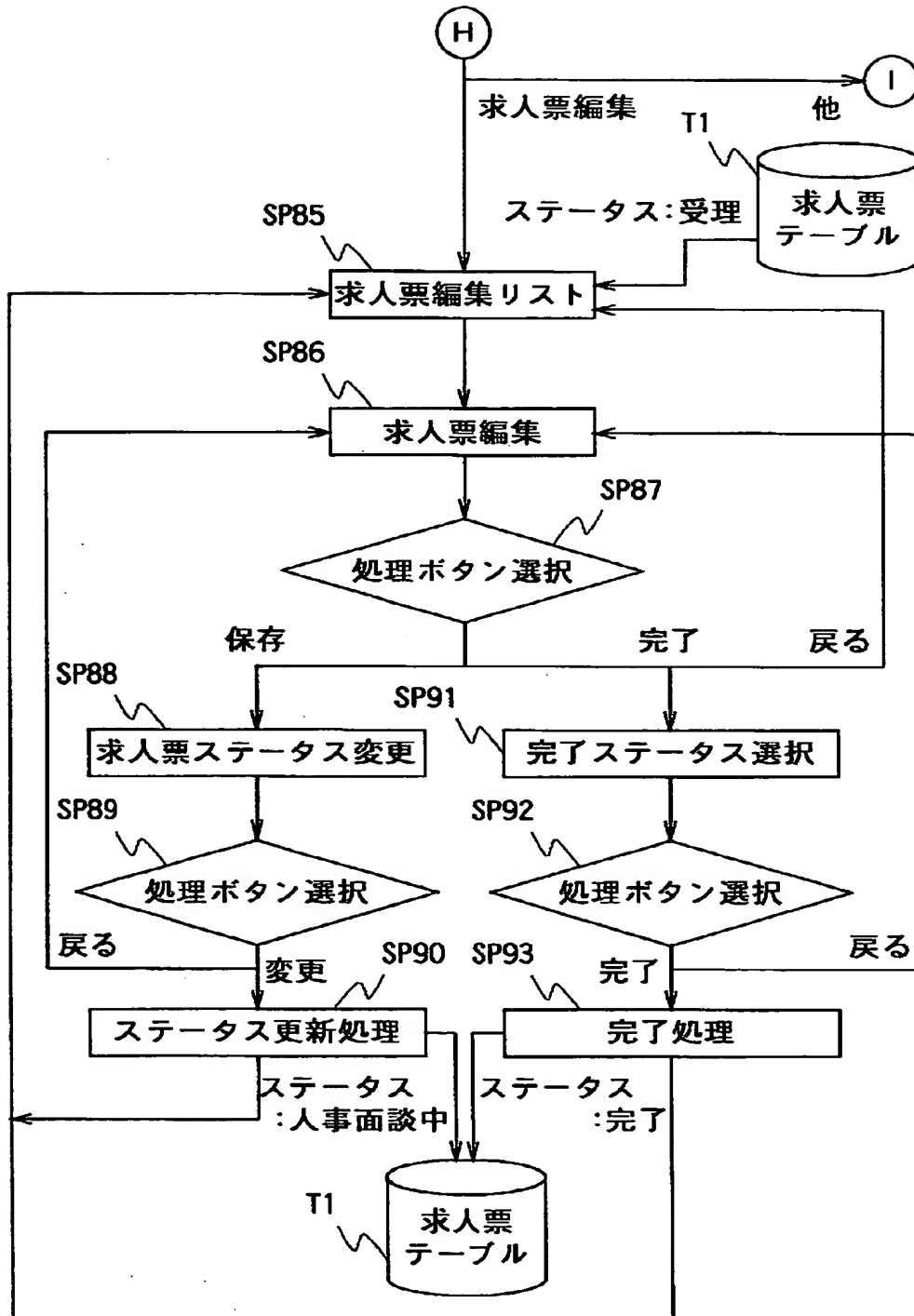
正規社員

契約社員

求人元	記入者	-----
	承認者	-----

求人情報	担当情報	-----
	職務内容	-----
	求人スベック	-----
	年齢条件	25歳以上 30歳以下
	特記事項	-----
	配属希望日	2000年 04月 01日 より
	雇用期間	2年 6ヶ月

【図 35】



【図36】

# 求人票編集リスト

求人票No	部課	記入者	職務内容	記入日	承認	人事部 受理日	人事部 認証日	ステ- タス
0125001	企画部門	太郎	1.ソフト開発	提出	承認	-----	-----	-----
0108001	企画部門	太郎	1.OA(~~~)	提出	承認	-----	-----	-----
0105001	企画部門	太郎	1.Web---	-----	-----	-----	-----	-----

前の10件 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 次の10件

【図 3 7】

求人票編集画面

保存

完了

前画面に戻る

人事記入欄

-----

部長コメント欄

-----

差戻しコメント欄

-----

雇用形態

指定

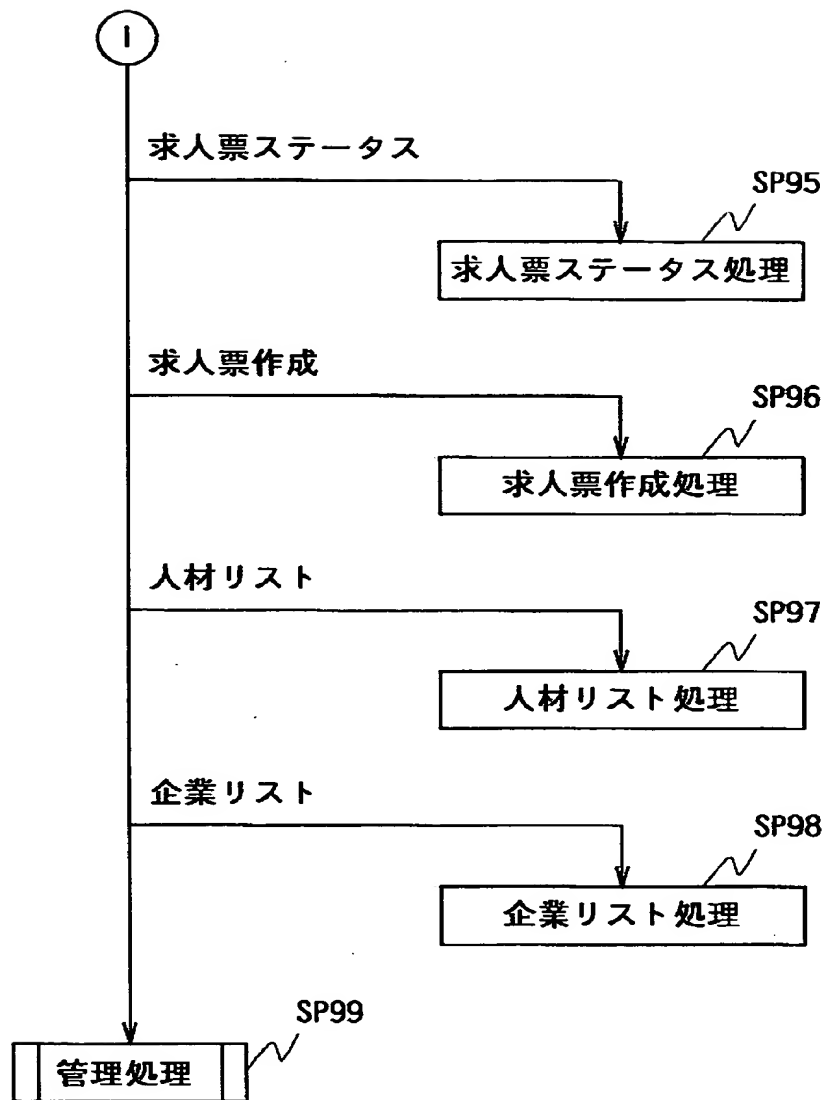
正規社員

契約社員

求人元	記入者	-----
	承認者	-----
求人情報	担当情報	-----
	職務内容	-----
	求人スベック	-----
	年齢条件	25歳以上 30歳以下
	特記事項	-----
	配属希望日	2000年 04月 01日 より
雇用期間		2年 6ヶ月



【図 38】



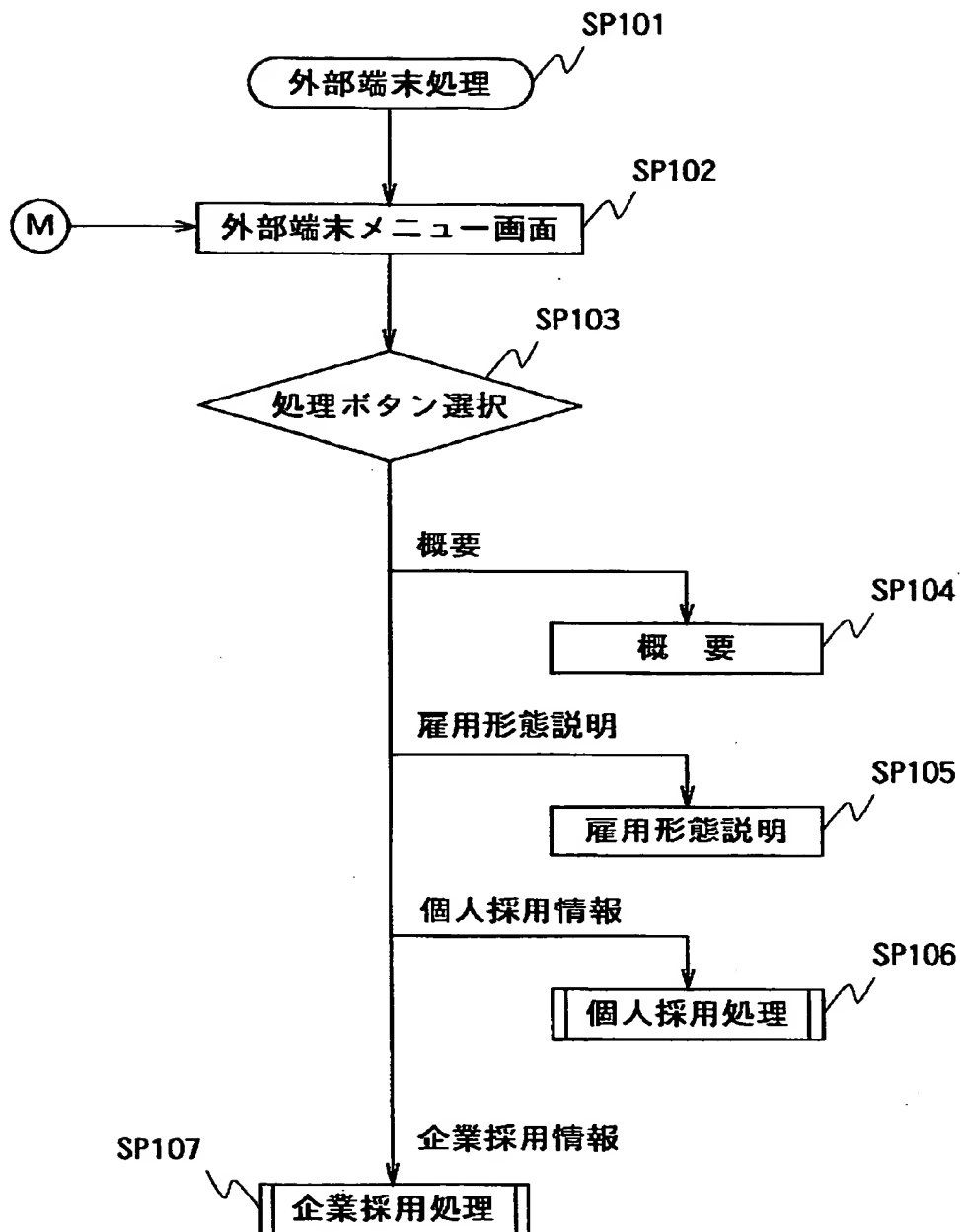
【図39】

求人票ステータス すべて 一時保存 再提出 承認 人事部受理 .....

求人票No	部課	記入者	職務内容	記入日	承認	人事部 受理日	人事部 認証日	ステ- タス
0125001	企画部門	太郎	1.ソフト開発	..... 提出	..... 承認	.....	.....	.....
0108001	企画部門	太郎	1.OA(~~~)	..... 提出	..... 承認	.....	.....	.....
0105001	企画部門	太郎	1.Web.....	..... 提出	..... 承認	.....	.....	.....

前の10件 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 次の10件

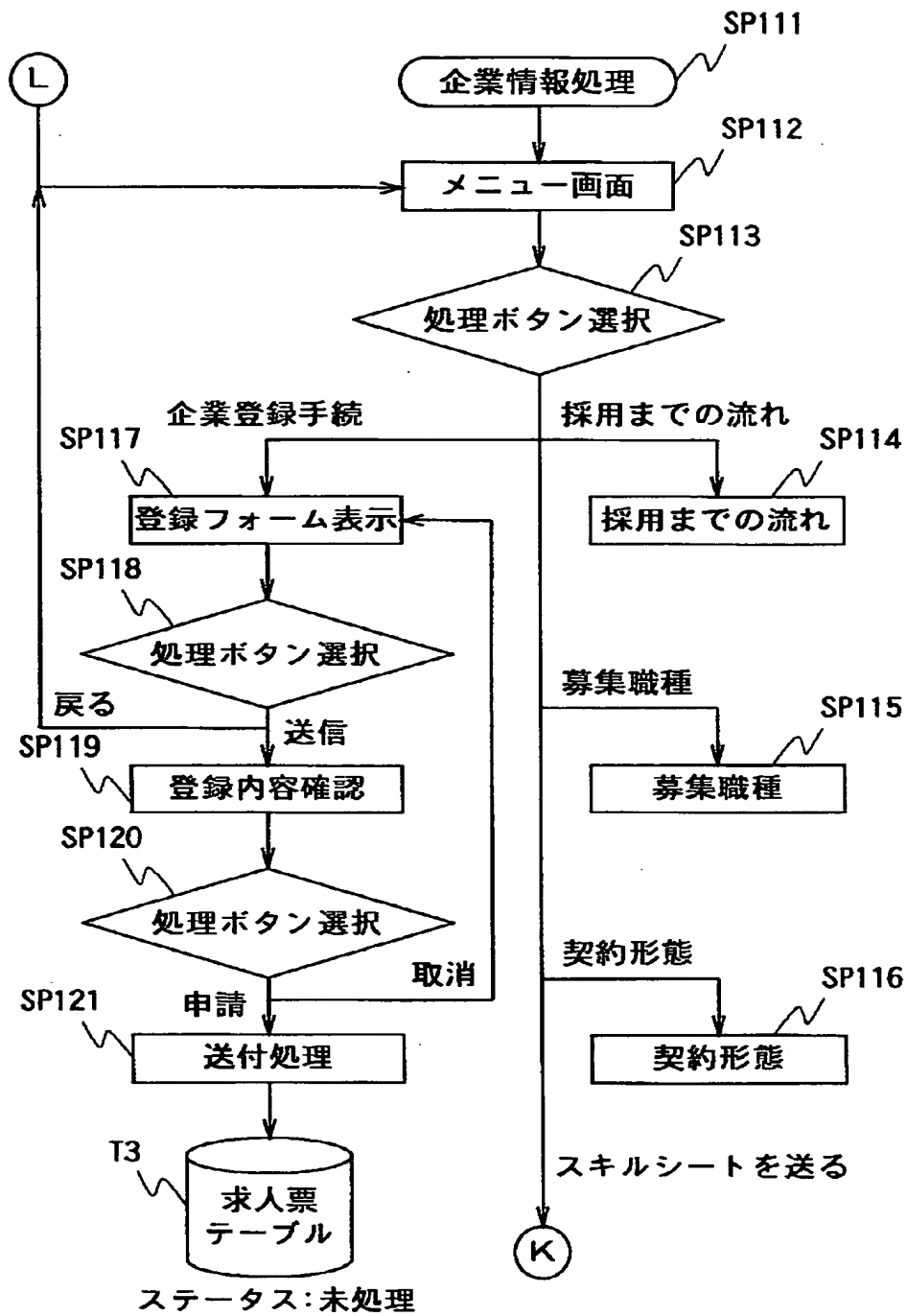
【図 4 0】



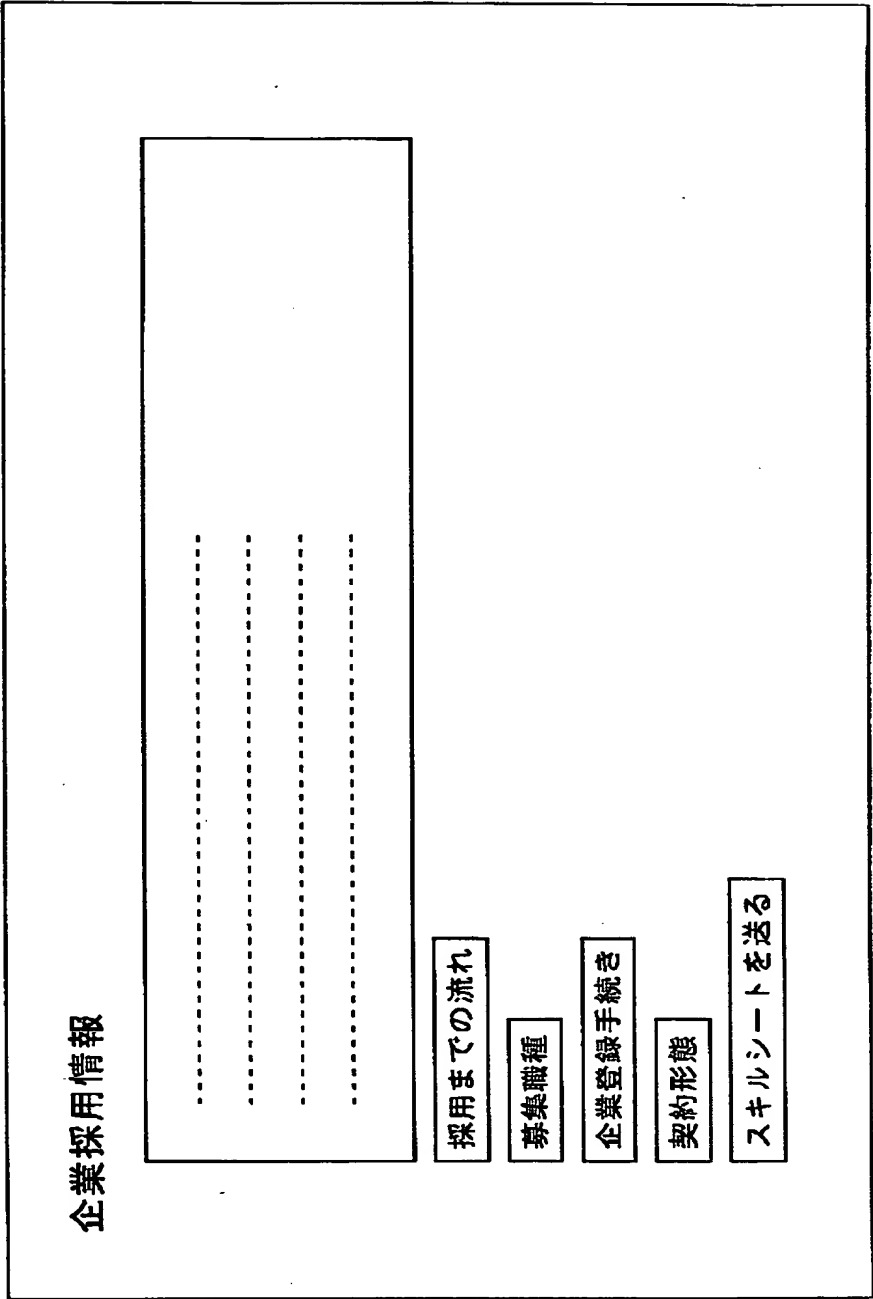
【図 4 1】

求人システム			
概要	雇用形態説明	採用情報	企業採用情報
個人採用情報			
〇〇〇 HOME PAGE	〇〇〇 WORLD	XXXXXXXXXXXXXX	
XXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXX		
お問い合わせはXXXXXXXXXXXXXX			

【図42】



【図 4 3】



【図 4 4】

募集職種		
Windows PC 技術	Software	〇〇本体Software(BIOS, Device, Driver)の開発業務
	Support	〇〇Support(Customer Support等)関連業務
	Hardware	〇〇Notebook周辺機器のHardware(電気系, 機械系)の開発業務
Digital Image 技術	Software	-----
	Support	-----
	Hardware	-----
Telecom 技術	Software	-----
	Support	-----
	Hardware	-----
その他の技術	Software	-----
	Support	-----
	Hardware	-----

【図 4 5】

TOPに戻る

登録フォーム

社名

部署名

担当者

担当者E-Mail

〒 

東京都

住所1(市区郡)

住所2(町村等)

住所2(町村等)

電話

FAX

HOME PAGE

送信

クリア

よろしければ送信ボタンを押してください。



【図46】

登録内容確認	
社名:	〇〇システム
部署名:	×××システム第2部
担当者:	〇〇 △△様
担当者E-Mail:	〇〇_t0△△.××.co.jp
住所:	〒△△△ 東京都〇〇区××1丁目21番2号
電話:	(03)〇〇〇〇-△△△△
FAX:	(03)××××-〇〇〇〇
HOME PAGE:	<a href="http://www.〇〇co.jp">http://www.〇〇co.jp</a>
記入事項に誤りがないか確認頂き、 よろしければ登録申請ボタンを押してください。	
<input type="button" value="登録申請"/>	<input type="button" value="取消し"/>

【図47】

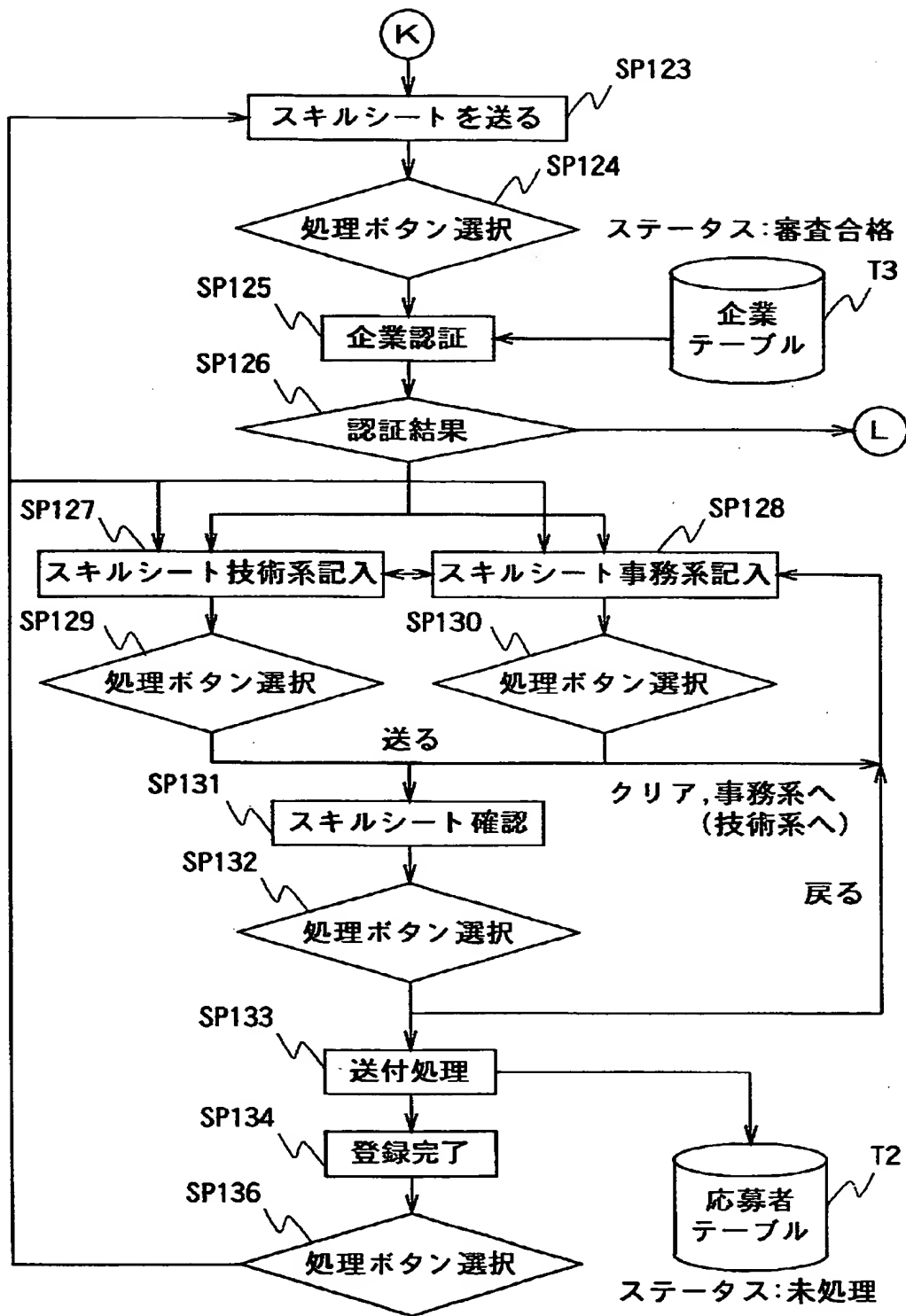
**企業登録手続き完了**

企業登録が完了しました。  
結果は、登録確認後2週間以内に、ご担当機宛にE-Mailでお知らせ致します。

内容を更新した際には必ずご連絡下さい。  
E-Mailアドレス:OO-t0△△.XX.co.jp

[採用情報へ戻る](#)

【図 48】



【図 4 9】

スキルシート送付

ID:  
パスワード:

技術系

事務系

【図 50】

スキルシート記入 (技術系)

TOPに戻る

スキルシート事務系へ

提出日:2000年02月03日

会社名

〇〇システム

個人情報

◆資格

◆技術経歴

◆備考

スキルシートを送る

クリア

【図51】

資格コードリスト			
資格コード	資格・免許	資格コード	資格・免許
100000	情報○○第1種	200000	情報○○第2種
300000	△△1級	300000	△△2級
300000	.....	300000	.....
300000	.....	300000	.....

【図52】

スキルシート確認		提出日:2000年02月03日	
会社名	〇〇システム		
個人情報	<div>.....</div> <div>.....</div> <div>.....</div>		
◆資格	<div>.....</div>		
◆技術経歴	<div>.....</div>		
◆備考	<div>.....</div>		
スキルシートを送る		戻る	

【図53】

スキルシート登録完了

スキルシートの登録が完了しました。

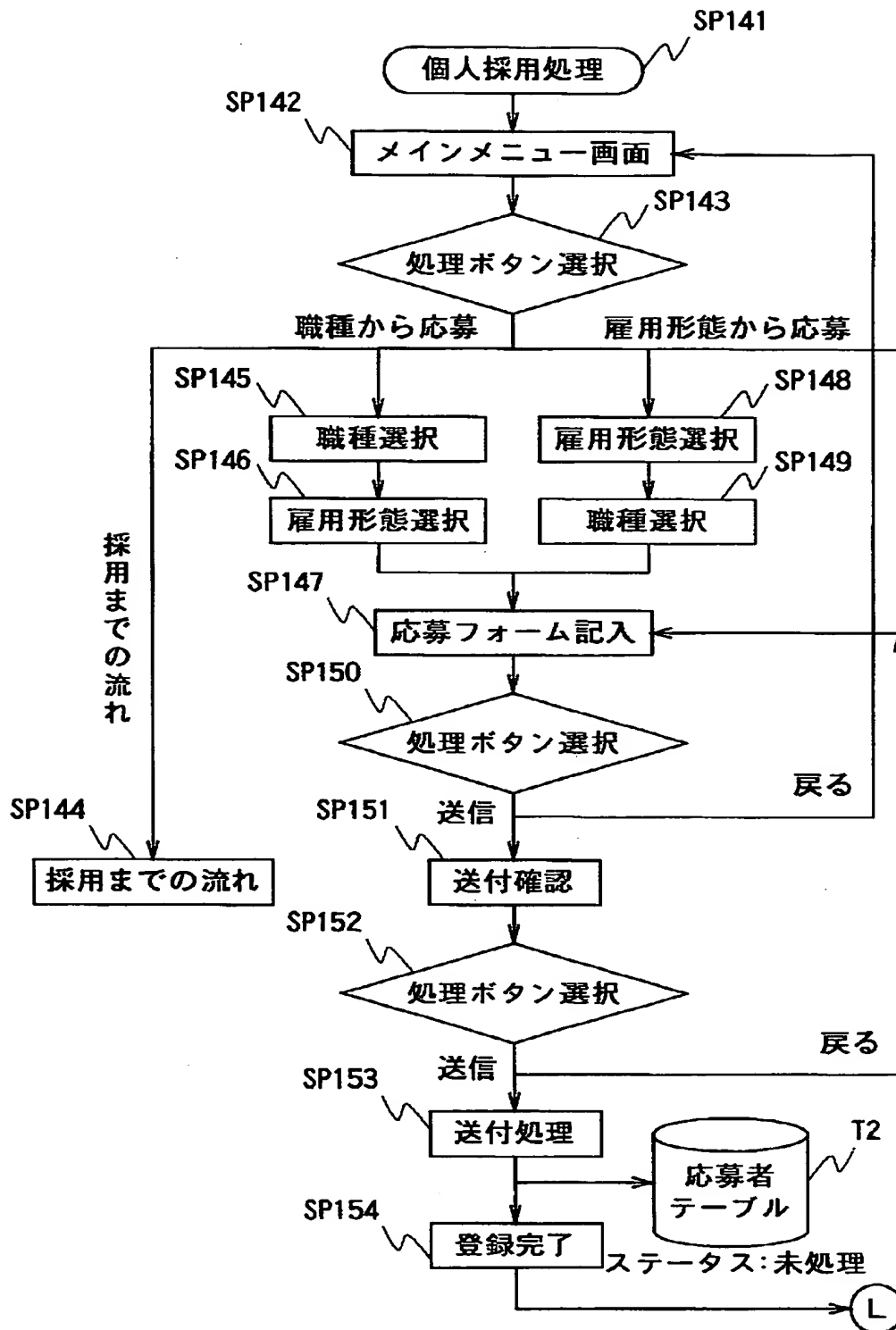
スキルシート(技術系)登録

スキルシート(事務系)登録

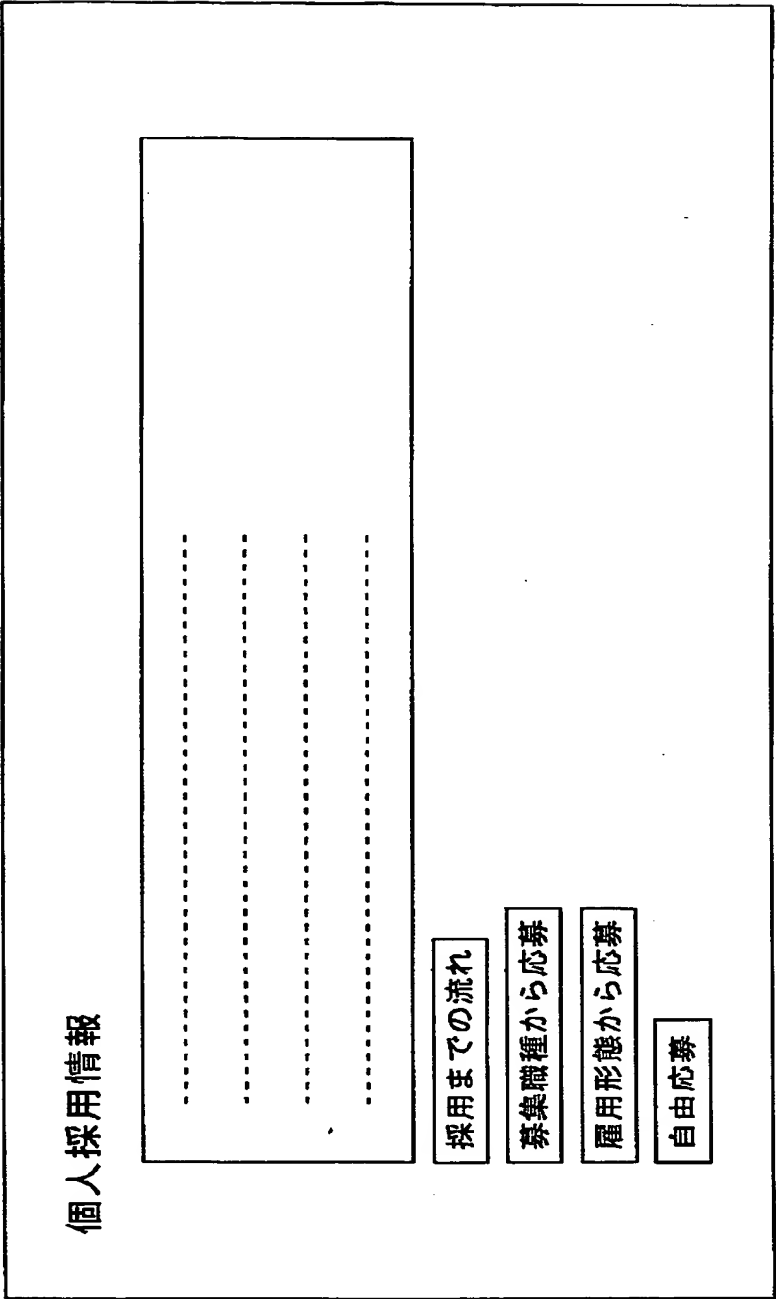
TOPへ戻る



【図 54】



【図 5 5】



【図 56】

**職種別募集**

職種	職種内容
OA	-----
開発ソフト	-----
開発ハード	-----

前画面に戻る

【図 5 7】

開発ソフト

業務名	〇〇〇〇アプリケーション(1/0)の開発リーダー
雇用形態	正規社員 契約社員 インターン アルバイト
業務名	〇〇〇〇アプリケーション(1/0)の開発リーダー
雇用形態	正規社員 契約社員 インターン アルバイト
業務名	〇〇〇〇アプリケーション(1/0)の開発リーダー
雇用形態	正規社員 契約社員 インターン アルバイト

前画面に戻る

【図58】

業務名:〇〇〇〇アプリケーション(1/0)の開発リーダー

業務名	〇〇〇〇アプリケーション(1/0)の開発リーダー
雇用形態	<u>正規社員</u> <u>契約社員</u> インターン アルバイト
業務内容	.....
応募条件	.....
契約内容	.....
その他	.....

応募

前画面に戻る

【図 59】

雇用形態から応募

<u>正規社員</u>	.....
<u>契約社員</u>	.....
<u>インターン</u>	.....
<u>個人事業主</u>	.....
<u>アルバイト</u>	.....

前画面に戻る

【図60】

正規社員

職種	職種内容
OA	
開発ソフト	
開発ハード	

前画面に戻る

【図61】

自由応募

Application Form

応募形態:自由応募

個人情報

◆資格

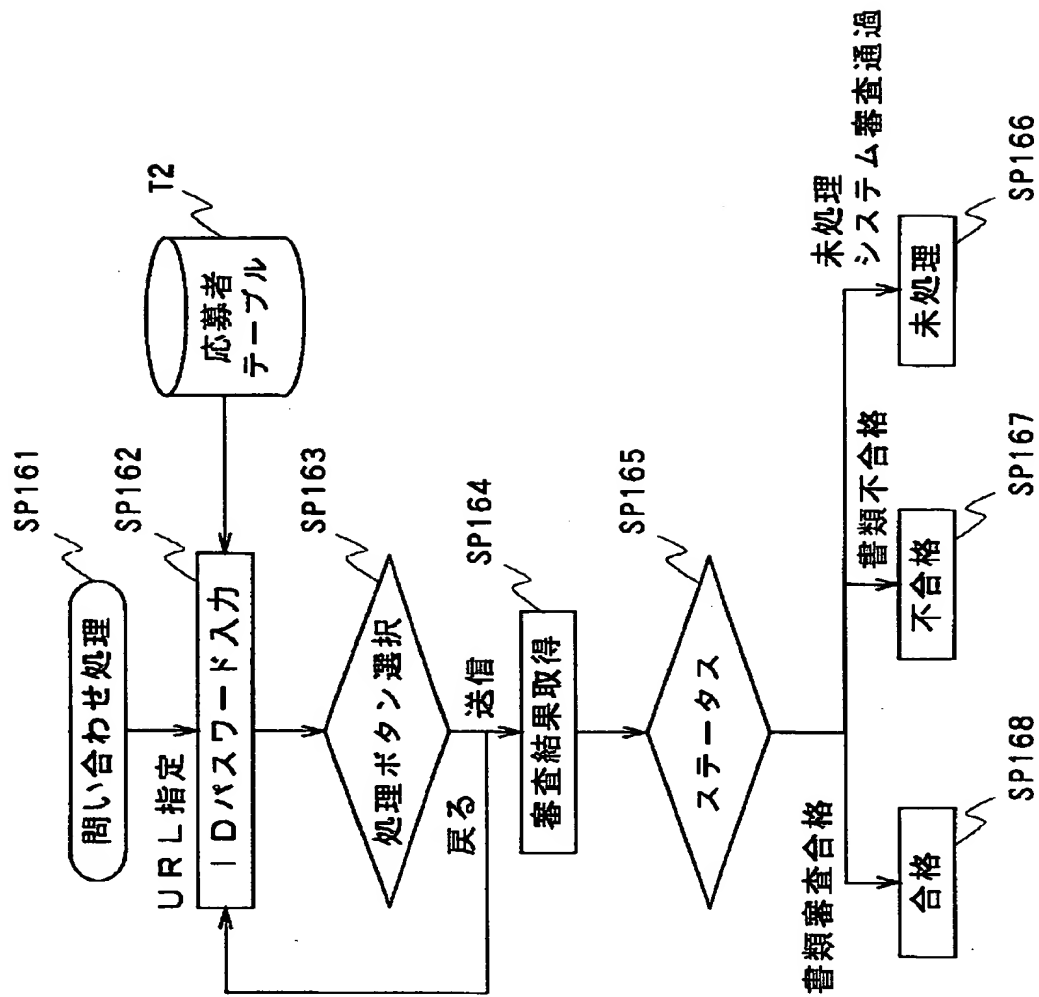
◆職務経歴

確認

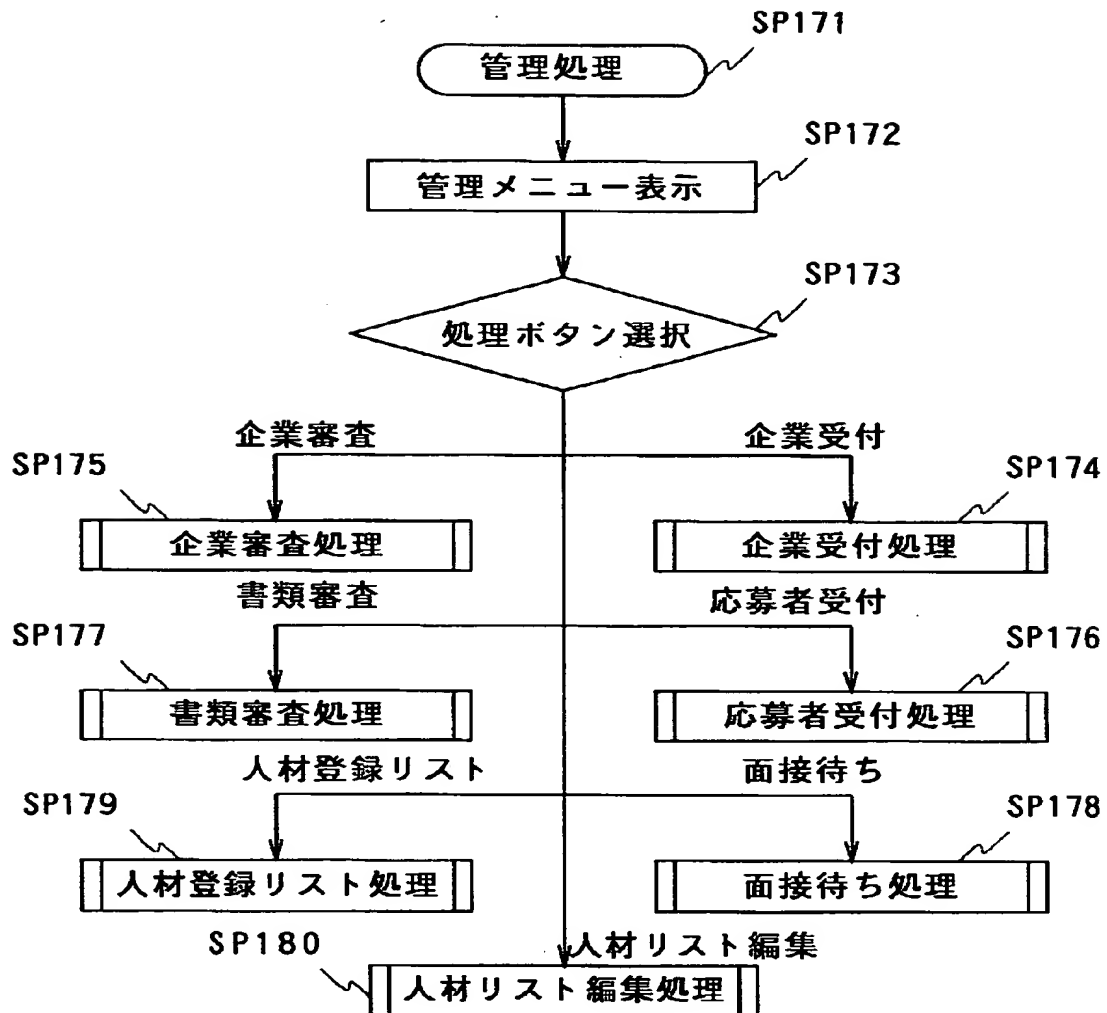
前画面に戻る



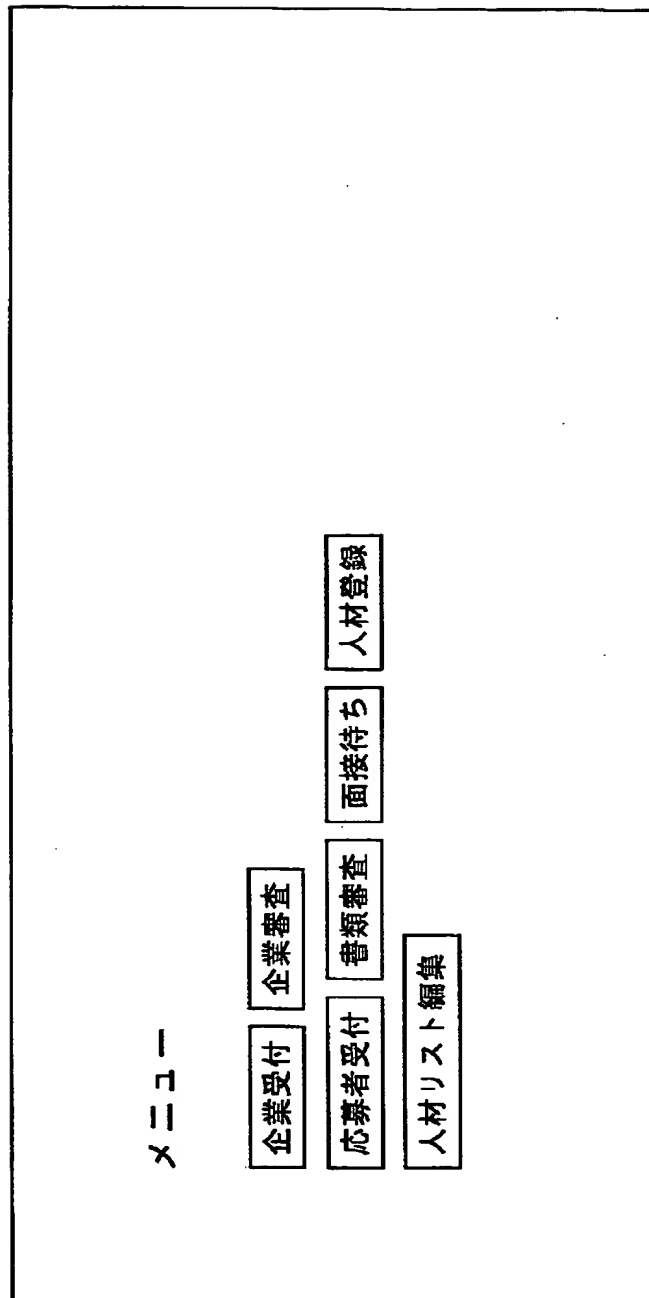
【図62】



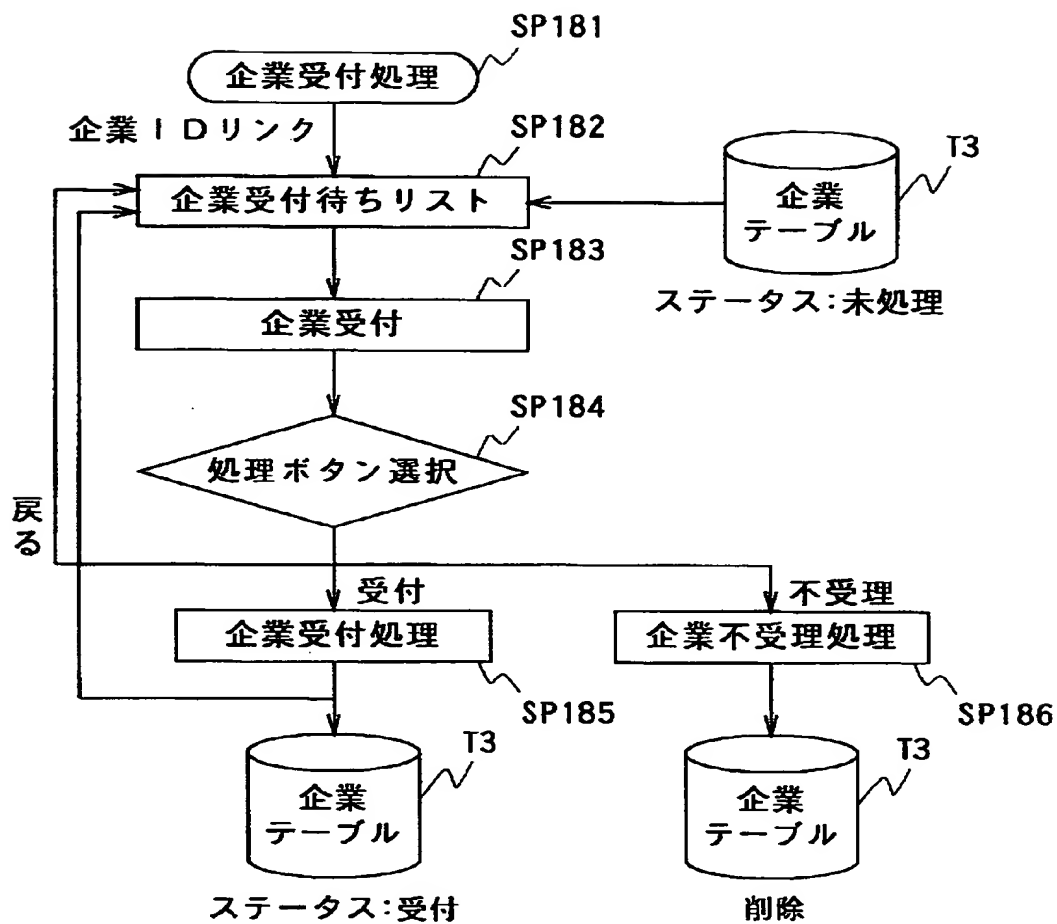
【図63】



【図64】



【図65】



【図66】

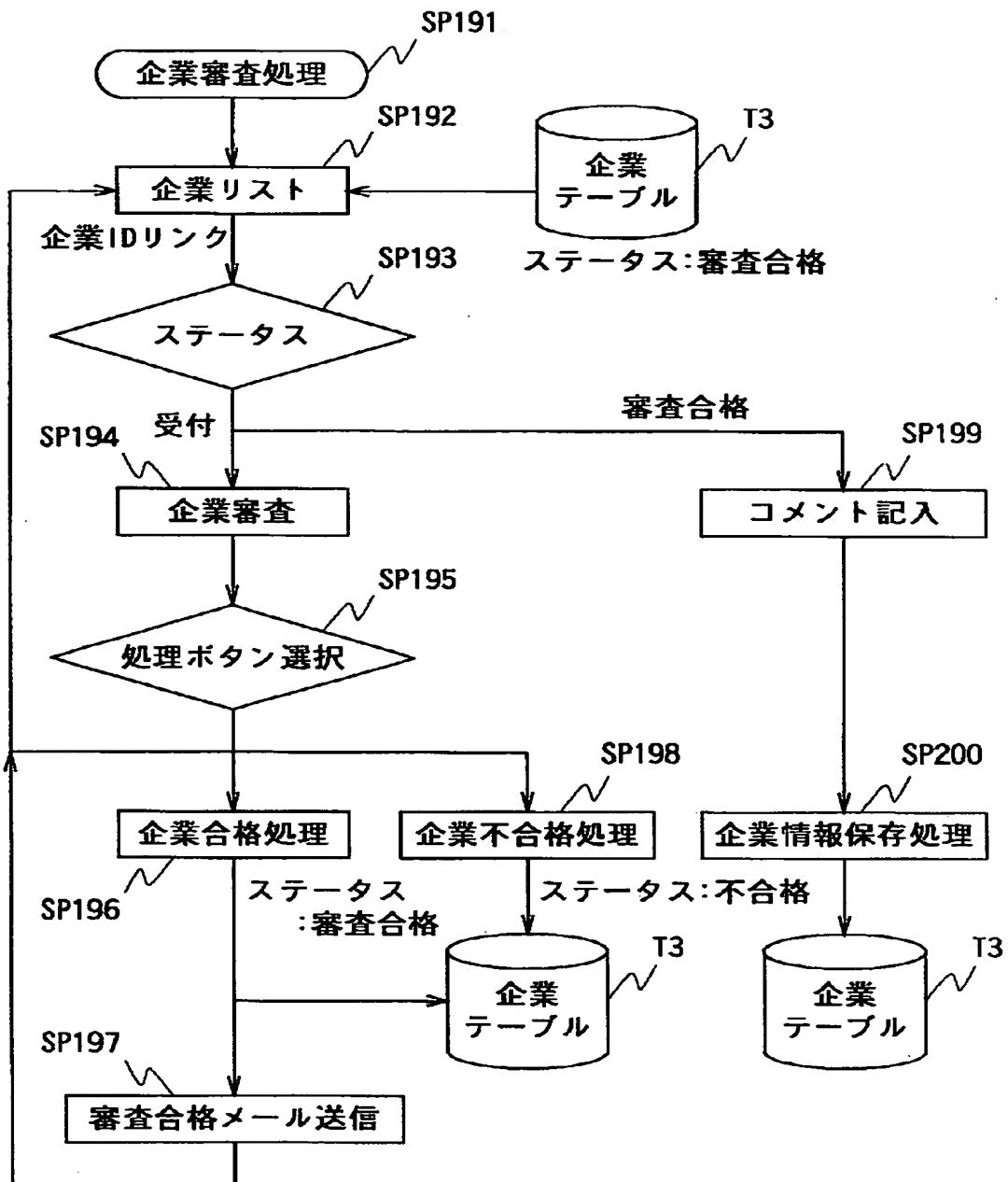
企業受付待ちリスト		
企業ID	会社名	登録日
C000124	株式会社〇〇システム	2000/01/26
C000201	株式会社××××××	2000/01/27
<div> <div>前の10件</div> <div>1</div> <div>2</div> <div>3</div> <div>4</div> <div>5</div> <div>6</div> <div>7</div> <div>8</div> <div>9</div> <div>10</div> <div>次の10件</div> </div>		

【図 67】

企業受付

登録日	2000/02/02		
会社名	〇〇システム		
部署名	×××システム第2部		
担当者	〇〇 △△様		
担当者E-Mail	〇〇 t0△△.××.co.jp		
郵便番号	△△△-〇〇〇〇	都道府県	東京都
住所	〇〇区××1丁目21番2号		
電話	(03)〇〇〇〇-△△△△	FAX	(03)××××-〇〇〇〇
会社のホームページ	http://www.〇〇co.jp		

【図 68】



【図69】

応募企業リスト

すべて

審査待ち

合格

企業ID	ステータス	会社名	登録日
C000124	審査待ち		2000/01/26
C000201	審査待ち		2000/01/27
C000201	合格		2000/01/28
-----			

前の50件 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 次の50件



【図 7 0】

応募企業審査

合格 不合格 戻る

企業ID	C000101	登録日	2000/02/02
会社名	〇〇システム		
部署名	×××システム第2部		
担当者	〇〇 △△様		
担当者E-Mail	〇〇_t0△△.××.co.jp		
郵便番号	△△△-〇〇〇〇	都道府県	東京都
住所	〇〇区××1丁目21番2号		
電話	(03)〇〇〇〇-△△△△	FAX	(03)××××-〇〇〇〇
会社のホームページ	http://www.〇〇co.jp		

【図 7 1】

企業審査確認

発行

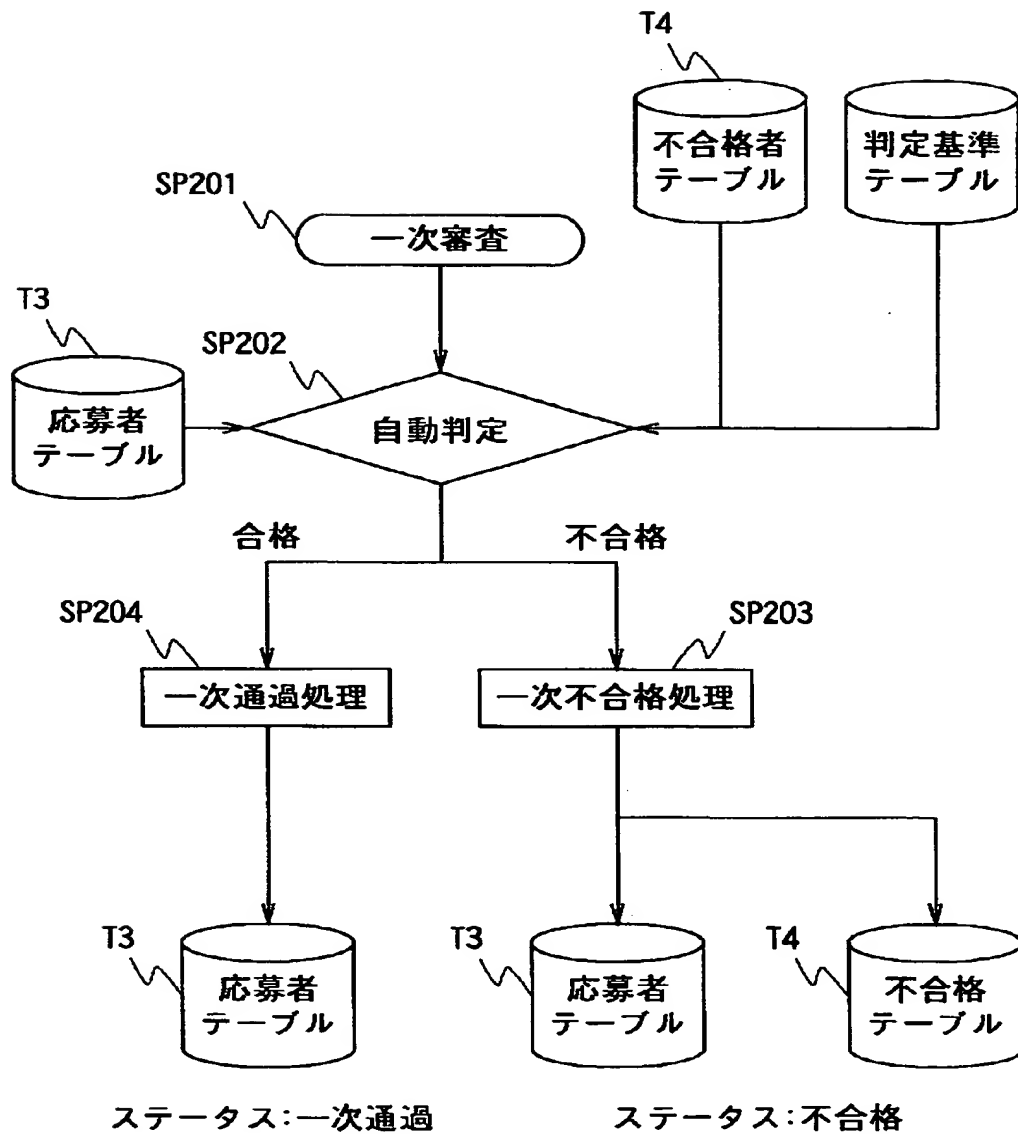
戻る

ID	C000101	パスワード	XXXXXXXXXX
人事記入欄			

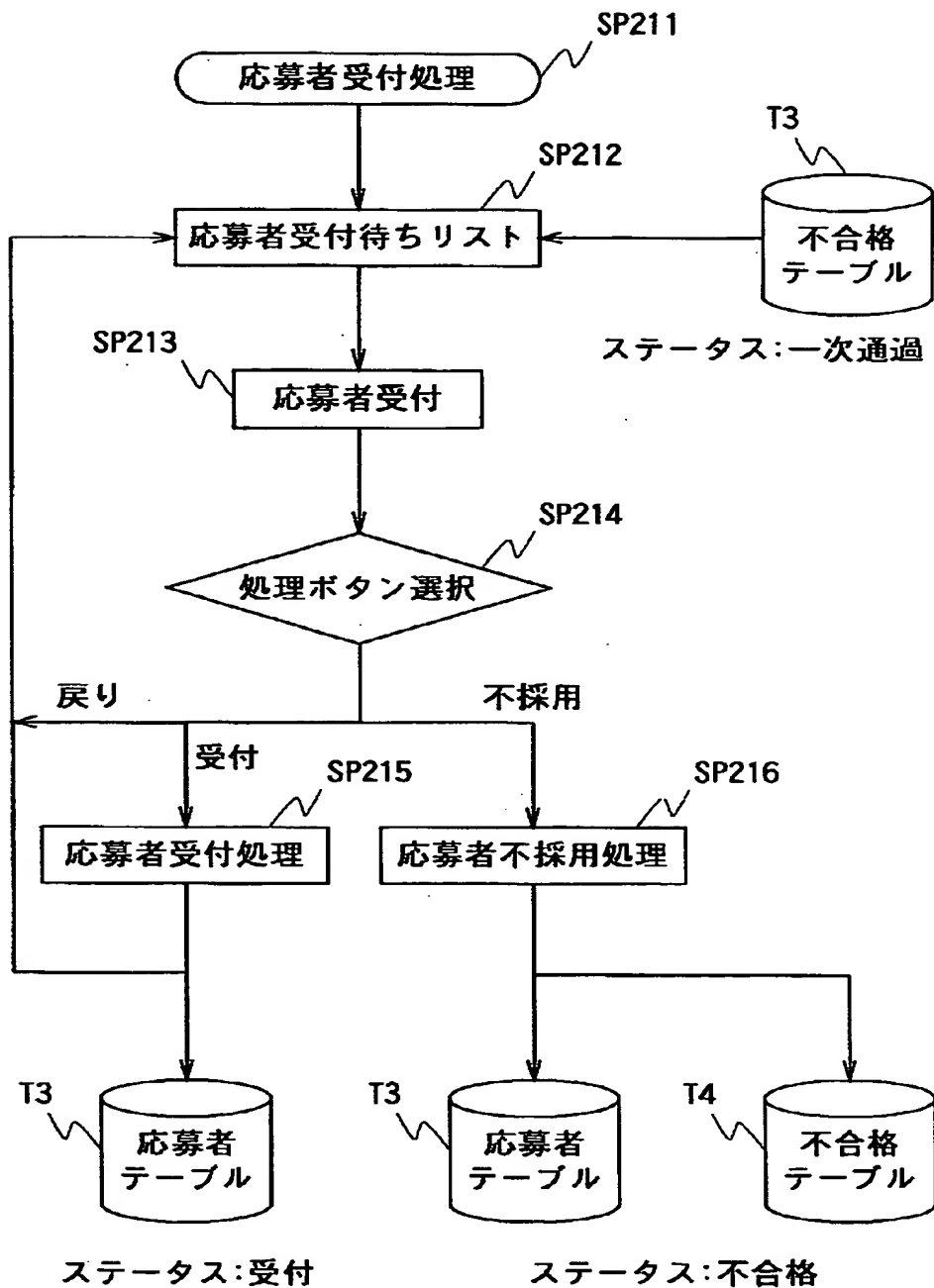
応募情報

企業ID	C000101	登録日	2000/02/02
会社名	〇〇システム		
部署名	×××システム第2部		
担当者	〇〇 △△様		
担当者E-Mail	〇〇 t0△△.××.co.jp		
郵便番号	△△△-〇〇〇〇	都道府県	東京都
住所	〇〇区××1丁目21番2号		
電話	(03)〇〇〇〇-△△△△	FAX	(03)××××-〇〇〇〇
会社のホームページ	http://www.〇〇co.jp		

【図 7 2】



【図 73】



【図74】

# 応募者受付待ちリスト

エントリーID	氏名	紹介会社	登録日
P000211	×× ○○	株式会社○○システム	2000/02/11
A000211	○○ △△	株式会社△△△△	2000/02/11
<div> <div></div> <div> <div></div> <div></div> </div> </div>			

前の50件 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 次の50件

【図 7 5】

応募受付

受付

不採用

戻る

募集職種:事務系 応募形態:企業登録

エントリーNo	P001234	提出日
紹介会社名		

個人情報

◆職歴

社名	部署名	雇用形態	期間	経歴
(株)〇〇システム	.....	.....	.....	.....

◆資格・免許

資格・免許	取得年月	資格・免許
簿記1級	1998/03	.....

◆技能・経験

使用ソフト(他)	経験期間	コメント
〇〇〇	.....	.....

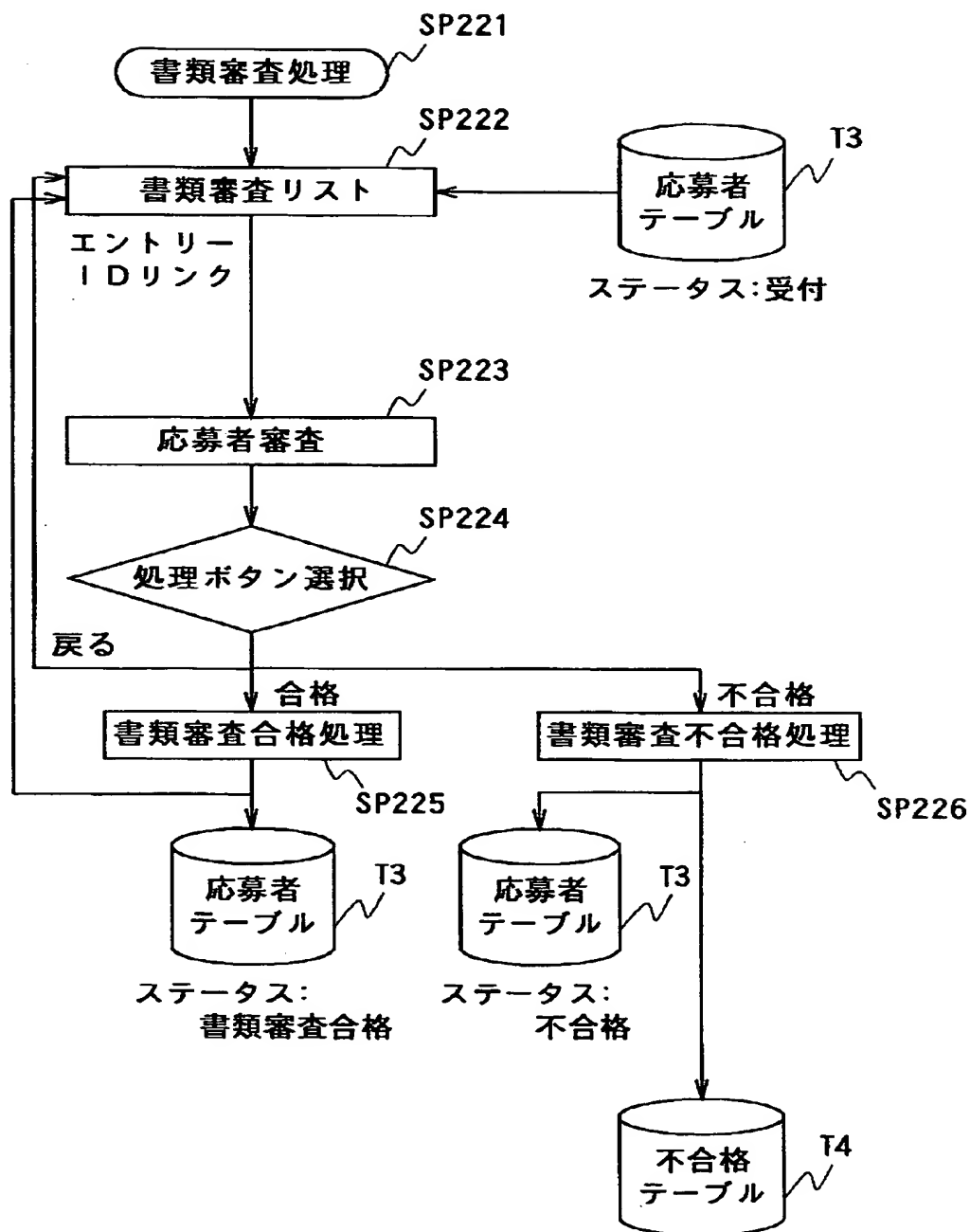
◆企業からのコメント

〇〇〇〇〇

◆人事部からのコメント

△△△△△

【図76】



【図 7 7】

# 書類審査待ちリスト

エントリーID	氏名	紹介会社	登録日
P000211	×× ○○	株式会社○○システム	2000/02/11
A000211	○○ △△	株式会社△△△△	2000/02/11
<div> <div></div> <div>...</div> <div></div> </div>			

前の50件 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 次の50件

前の50件 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 次の50件



【図 7 8】

応募者審査

合格

不合格

戻る

募集職種:OA:PC    雇用形態:正社員    応募形態:募集職種から応募

エントリーNo

P001234

提出日

個人情報

◆職歴

社名	部署名	雇用形態	期間	経歴
(株)〇〇システム	-----	-----	-----	-----

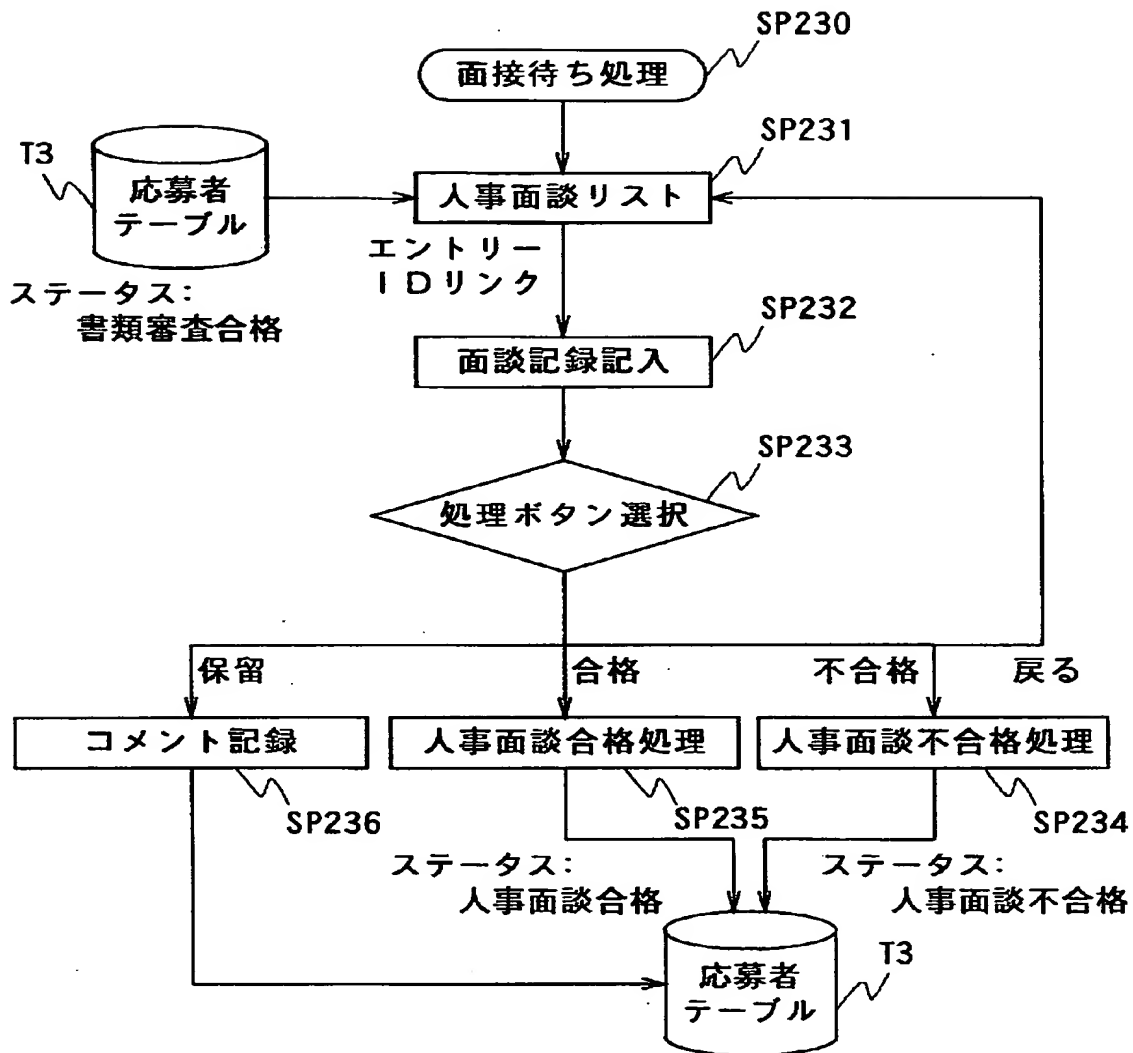
◆資格・免許

資格・免許	取得年月	資格・免許
簿記1級	1998/03	-----

◆技能・経験

使用ソフト(他)	経験期間	コメント
〇〇〇	-----	-----

【図 79】



【図80】

人事面談待ちリスト			
エントリーID	氏名	紹介会社	登録日
P000211	××○○	株式会社○○システム	2000/02/11
A000211	○○△△	株式会社△△△△	2000/02/11
<div> <div> </div> <div> </div> </div>			

前の50件 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 次の50件

【図 8 1】

面談記録画面

合格

不合格

保留

戻る

人事記入欄

募集職種:0A:PC    雇用形態:正社員    応募形態:募集職種から応募

個人情報

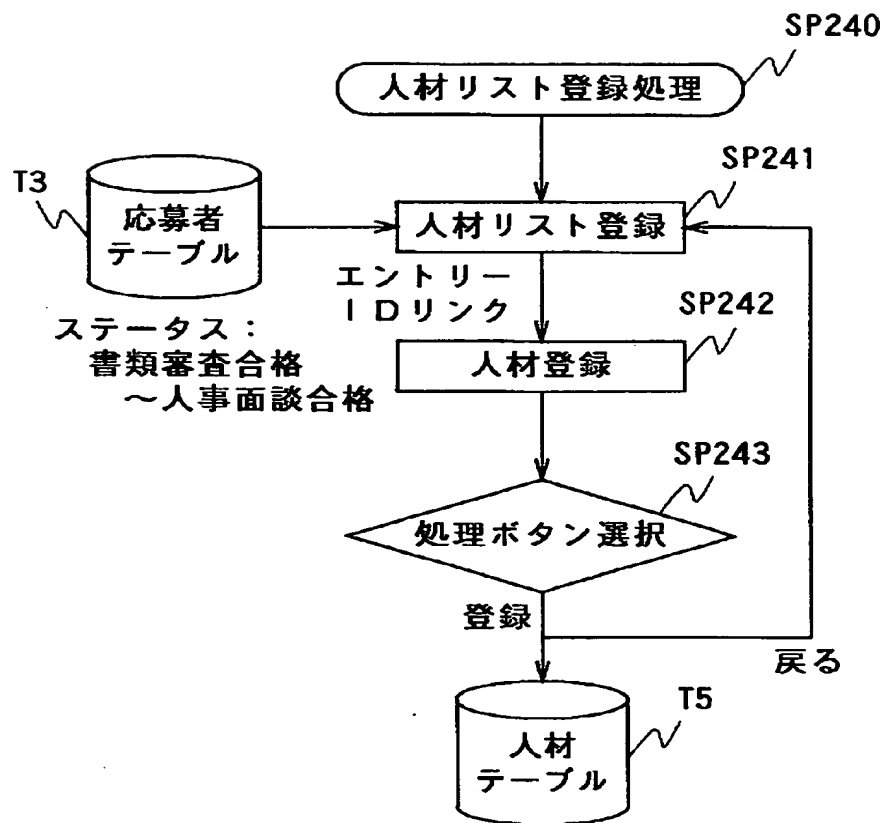
◆職歴

社名	部署名	雇用形態	期間	経歴
(株)〇〇システム	-----	-----	-----	-----

◆資格・免許

資格・免許	取得年月	資格・免許
簿記1級	1998/03	-----

【図 8 2】



【図83】

人材リスト登録

すべて

書類審査合格

人事面談合格

エントリーID	ステータス	氏名	会社名	登録日
P000101	人事面談合格	〇〇△△	〇〇〇〇	2000/01/26
A000102	書類審査合格	△△××	△△△△△△	2000/01/27
A000103	人事面談合格	××〇〇	××××××××	2000/01/28

前の50件 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 次の50件

【図84】

人材登録画面

登録

戻る

人事記入欄

募集職種:0A:PC 雇用形態:正社員 応募形態:募集職種から応募

人事記入欄

個人情報

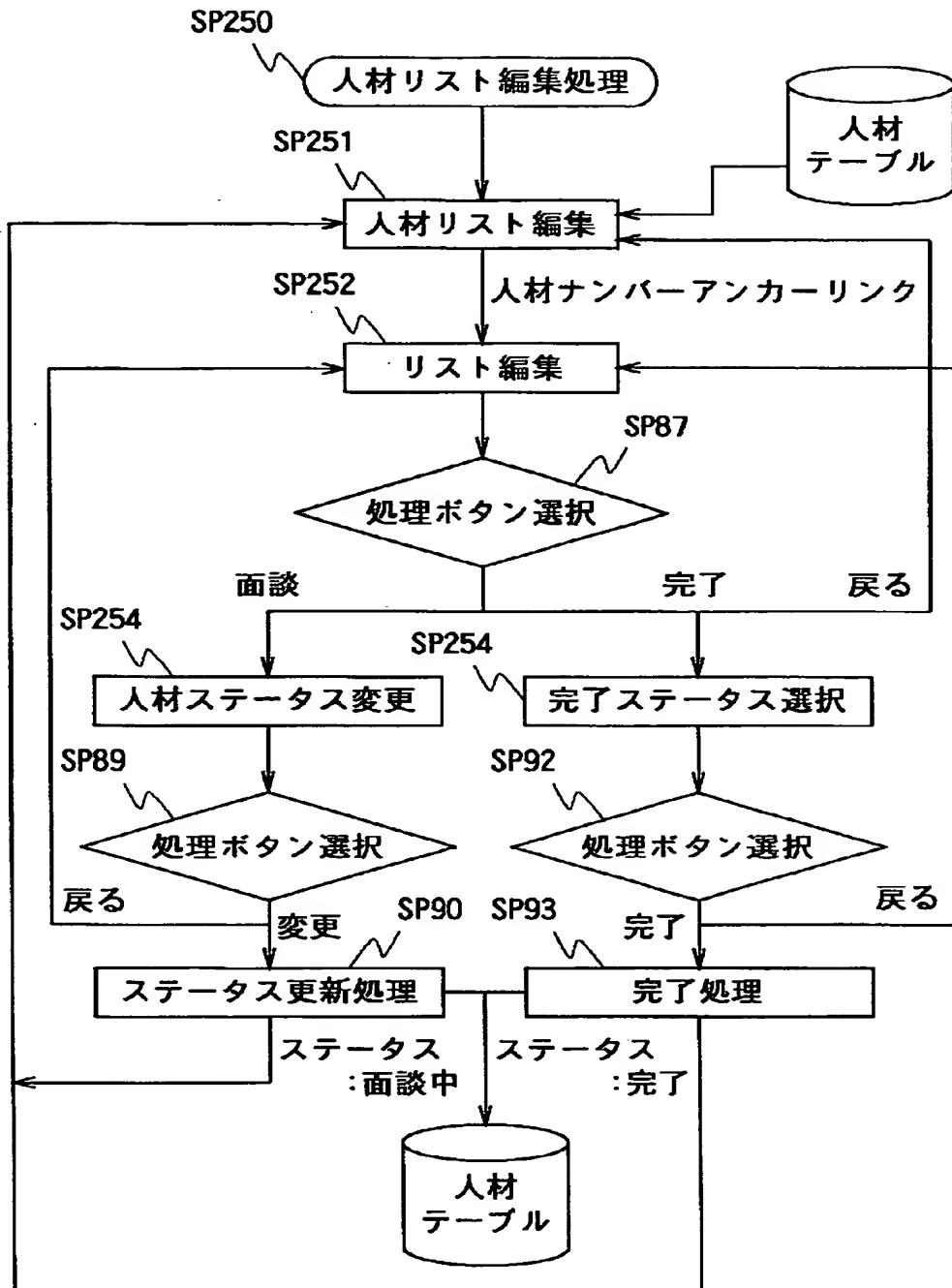
◆職歴

社名	部署名	雇用形態	期間	経歴
(株)〇〇システム	.....	.....	.....	.....

◆資格・免許

資格・免許	取得年月	資格・免許
簿記1級	1998/03	.....

【図 85】





【図86】

人材リスト編集

すべて

書類審査合格

人事面談合格

エントリーID	ステータス	氏名	会社名	登録日
P000101	人事面談合格	〇〇△△	〇〇〇〇	2000/01/26
A000102	書類審査合格	△△××	△△△△△△	2000/01/27
A000103	人事面談合格	××〇〇	××××××××	2000/01/28

前の50件 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 次の50件

【図87】

リスト編集画面

面談

完了

戻る

人事記入欄

募集職種:0A:PC 雇用形態:正社員 応募形態:募集職種から応募

個人情報

◆職歴

社名	部署名	雇用形態	期間	経歴
(株)〇〇システム	.....	.....	.....	.....

◆資格・免許

資格・免許	取得年月	資格・免許
簿記1級	1998/03	.....

【図 8 8】

完了画面

完了

戻る

☒ 採用完了

☐ 採用見送り

☐ 応募者辞退

人事記入欄

人事記入欄

募集職種:0A:PC 雇用形態:正社員 応募形態:募集職種から応募

個人情報

◆職歴

社名	部署名	雇用形態	期間	経歴
(株)〇〇システム	-----	-----	-----	-----

◆資格・免許

資格・免許	取得年月	資格・免許
簿記1級	1998/03	-----

-----

【書類名】 要約書

【要約】

【課題】 本発明は、人材採用方法、人材採用システム及び人材採用の処理手順を記録した記録媒体に関し、例えばインターネットを介して求人するシステムに適用して、人材を求める企業が主体的にインターネット上で求人活動を展開する場合等に、システムを有効に活用することができるようにする。

【解決手段】 本発明は、外部に対して求人を募集するだけでなく、内部に対しても求職の情報を提供する。

【選択図】 図 1

出 願 人 履 歴 情 報

識別番号 [000002185]

1. 変更年月日 1990年 8月30日

[変更理由] 新規登録

住 所 東京都品川区北品川6丁目7番35号

氏 名 ソニー株式会社